

Evaluering af

Fra A til Mimersgadekvarteret



**Mimersgade**

1 Indledning.....	3
Om <i>Fra A til Mimersgadekvarteret</i> .....	3
Evaluerings kommissorium og metode .....	5
2 Evalueringens hovedkonklusioner og anbefalinger .....	9
3 Miljøformidling til målgruppen.....	13
Målopfyldelse .....	13
Grønne besøg med fælles referenceramme .....	15
Miljøambassadørkurser.....	16
Inkluderende og ekskluderende sprog i formidlingen.....	16
Undervisning i miljø og kommunikation .....	17
Konkluderende bemærkninger og anvisninger.....	18
4 Effekter af projektets miljøformidling .....	19
Formidlingens effekt på vandforbrug .....	20
Formidlingens effekt på fjernvarmeforbrug.....	23
Formidlingens effekt på elforbrug .....	25
Formidlingens effekt på indeklima .....	25
Formidlingens effekt på rengøring og kemikalier .....	26
Formidlingens effekt på affaldssortering.....	27
Konkluderende bemærkninger og anvisninger.....	28
5 Projektets beskæftigelsesperspektiv .....	29
Medarbejdergruppens sammensætning.....	29
Berigende kompetenceudvikling .....	30
Springbræt til nye karriereveje .....	31
Konkluderende bemærkninger og anvisninger.....	32
6 Projektets organisering og ledelsesformer .....	33
Brug af medarbejdernes kompetencer .....	34
Ledelse med vægt på ligestilling.....	34
Synergi og læring i samarbejdet .....	35
Balancen mellem krav og personlige grænser .....	36
Konkluderende bemærkninger og anvisninger.....	37
Litteraturliste.....	39

# 1 Indledning

Denne rapport præsenterer Als Research ApS' evaluering af resultater, effekter og erfaringer fra projektet *Fra A til Mimersgadekvarteret*, der er udført af Fellov Consult ApS<sup>1</sup> for Center for Miljø<sup>2</sup> i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune i perioden marts 2006-maj 2007.<sup>3</sup> Projektet bygger på tidligere erfaringer med miljøformidling til etniske minoriteter, gjort i regi af Center for Miljø og enkelte af kommunens Agenda21-centre siden 2003. Evalueringen er udarbejdet af Pia Krüger Johansen, cand.mag. og Linda Orvokki Frimodt Hansen, stud.mag.

Fellov Consult ApS har vist imødekommenhed og åbenhed i forbindelse med evalueringens gennemførelse. Ydermere en stor tak til projektets medarbejdere samt beboere i Mimersgadekvarteret, der velvilligt har stillet sig til rådighed som informanter.

Vi har tilstræbt at opnå en nuanceret indsigt i projektets metoder og resultater med særligt henblik på, at Center for Miljø sammen med Fellov Consult ApS med dette projekt specifikt har søgt at målrette formidlingen af miljøbudskaber til familier med etnisk minoritetsbaggrund. Konceptet for evalueringen er udarbejdet ud fra krav fra Center for Miljø om at belyse to hovedperspektiver: En retrospektiv belysning af *effekten af projektets aktiviteter* og et fremadrettet perspektiv på praksisser, der kan videreudvikle projektets *uddannelses- og ledelsesmetoder*.

Projektets formål beskrives her indledningsvis, hvorefter evalueringens kommissorium, metodevalg og datagrundlag præsenteres.

## Om *Fra A til Mimersgadekvarteret*

Af projektbeskrivelsen fremgår, at projekt *Fra A til Mimersgadekvarteret* har til formål at: *"..uddanne etniske kvinder, så de i et beskæftigelsesprojekt kan gennemføre grønne besøg i Mimersgadekvarteret og ved disse besøg vejlede andre etniske kvinder fra deres egen sproggruppe i miljøvenlig drift af boliger indenfor vand, affaldssortering, varme, indeklima og el. Igennem besøgene skal der opnås besparelser på vand, el og varme-forbrug."*<sup>4</sup> Der lægges i projektet endvidere vægt på at opnå en adfærdændring blandt målgruppen som følge af de afholdte formidlingsaktiviteter.

*Fra A til Mimersgadekvarteret* har primært rekrutteret medarbejdere blandt tidligere deltagere i Miljøambassadørkurser. Medarbejderne har været projektansat i perioderne

---

<sup>1</sup> Fellov Consult ApS har siden projektstart skiftet navn fra HeFe Consult ApS.

<sup>2</sup> Københavns Kommunes Center for Miljø har siden projektstart skiftet navn fra Miljøkontrollen.

<sup>3</sup> Projektet er finansieret af Miljøkontrollen med i alt 1,5 mio. kr. og af Områdefornyelsen for Mimersgadekvarteret med kr. 268.500.

<sup>4</sup> Fellov Consult ApS. Se den fulde projektbeskrivelse i Bilag 1.

marts-maj i henholdsvis 2006 og 2007.<sup>5</sup> Medarbejderne har i begge ansættelsesperioder indledningsvis modtaget ca. 15 dages undervisning i miljø og kommunikation, hvorefter de har gennemført grønne besøg i Mimersgadekvarteret for at formidle miljøbudskaber til kvarterets beboere. I alt har 16 personer været ansat i 3 måneder med 25 timer pr. uge. Projektet har formuleret delmål og succeskriterier indenfor 3 områder; miljø, beskæftigelse og integration, som alle er behandlet i evalueringen.

Disse delmål har *for det første* sigtet mod en udbredelse af viden blandt de etniske minoritetsfamilier om miljøvenlig drift af boliger indenfor vand, affaldssortering, varme, indeklima og el samt rengøringsmidler gennem grønne besøg. *For det andet* har man ønsket at styrke medarbejdernes muligheder for beskæftigelse gennem opkvalificering og kompetenceudvikling under projektforsløbet. *For det tredje* har man ønsket en forbedring af integrationen af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund på miljøområdet ud fra projektets definition af integration som *"borgeres lige mulighed for kendskab til miljø og miljø-beskyttende adfærd"*.

Af projektbeskrivelsen fremgår således fire succeskriterier:

- Der ansættes 10 kvinder i begge forløb. Gennemførelse af projektforsløbene for minimum 80% af de ansatte kvinder.
- Der søges en reduktion på vand (5%), el (3%) og varmeforbrug (3%) i lejemål, der er besøgt under de grønne besøg afhængig af familiernes normale forbrug.
- Der hverves minimum 10 kvinder fra hver sproggruppe til miljøambassadørprojektet, som gennemføres til efteråret [2006, red.].
- Der gennemføres grønne besøg eller forsøg på besøg svarende til 50% af Mimersgadekvarterets etniske familier.<sup>6</sup>

Projektets forløb over 2 faser kan illustreres i nedenstående skema:

- Fase 1** Uddannelse af projektmedarbejdere og udførelse af grønne besøg i Mimersgadekvarteret inkl. rekruttering af nye miljøambassadører. Forår 2006.  
Miljøambassadørkurser for arabisk, urdu, tyrkisk og somalisktalende: Uddannelse af frivillige miljøambassadører. Efterår 2006.
- Fase 2** Uddannelse af projektmedarbejdere og udførelse af grønne besøg i Mimersgadekvarteret. Forår 2007.

---

<sup>5</sup> Medarbejderne i 2006 er primært rekrutteret fra tidligere Miljøambassadørkurser i Partnerskabet på Amager, mens de i 2007 primært blev rekrutteret blandt deltagere i Miljøambassadørkurser i Mimersgadekvarteret. I alt 9 personer blev ansat til Fase 1, hvoraf 8 personer var ansat i hele projektperioden. 1 person blev langtidssygemeldt efter 14 dages ansættelse. Efter en nedjustering blev 8 personer ansat til Fase 2, som alle var ansat i hele projektperioden.

<sup>6</sup> Se projektbeskrivelsen i Bilag 1.

Gennem uddannelsen af frivillige Miljøambassadører sigtes endvidere på en uformel udbredelse af miljøviden og miljøvenlig praksis i kursusdeltagernes egne netværk.<sup>7</sup>

Udover opgaven med miljøformidling har Fellow Consult ligeledes i 2007 søgt at indsamle systematisk viden om anvendelsen af Dettol og Klorin blandt beboere i Mimersgadekvarteret via de grønne besøg samt information om forhold i boliger til boligselskaber, der har ønsket dette.

## Evalueringens kommissorium og metode

Als Research ApS har fulgt projekt *Fra A til Mimersgadekvarteret* siden 28. februar 2007, hvilket har medført, at vi har kunnet følge projektets Fase 2 fra start til slut, som har forløbet fra 5. marts til 25. maj 2007. Dette har muliggjort en tæt kontakt med projektets ledere og medarbejdere i det daglige arbejde samtidig med, at det har været muligt at undersøge virkningen af aktiviteter i Fase 1 i 2006. Nedenfor beskrives de valgte metoder i forhold til henholdsvis evalueringens retrospektive effektvurdering og fremadrettede bud på udvikling af projektets uddannelses- og ledelsesmetoder.

### *Effektvurdering*

Effektvurderingen omhandler dels effekten af projektets miljøformidlingsaktiviteter i Fase 1 (F2006) og dels beskæftigelses-relaterede effekter af projektets aktiviteter for projektmedarbejderne. Som grundlag for effektvurderingen af miljøformidlingen indgår *for det første* projektets registre over afholdte formidlingsaktiviteter med henblik på at vurdere målopfyldelsen i forhold til projektets målsætning om at foretage grønne besøg (eller forsøg på sådanne) hos 50% af etniske minoritetsfamilier i Mimersgadekvarteret. *For det andet* vurderes effekten ud fra forbrugsopgørelser for vand og fjernvarme i udvalgte boligselskaber i Mimersgadekvarteret, hvoraf mindst 25 % af beboerne har modtaget grønt besøg i foråret 2006 ifølge projektets besøgsregistre. Ligeledes skal der foreligge data for 2006 og mindst 3 år tilbage. Ud fra disse kriterier er de to boligselskaber Vibo Allergade og Lejerbo Mjølnerparken udvalgt som cases<sup>8</sup>. *For det tredje* vurderes formidlingens effekt på målgruppens efterfølgende miljømæssige viden og adfærd på baggrund af 2 mindre kvantitative spørgeskemaundersøgelser med i alt 37 svarpersoner; *Genbesøg-undersøgelsen* og *Miljøambassadør-undersøgelsen*.<sup>9</sup> På baggrund af kvalitative interview inddrages projektledelsens og – medarbejdernes erfaringer med implementeringen af formidlingsstrategierne.

---

<sup>7</sup> Kursusdeltagerne overrækkes i den forbindelse et diplom og udnævnes til Miljøambassadører ved kursernes afslutning.

<sup>8</sup> Forbrugsdata for i alt 5 boligselskaber i Mimersgadekvarteret er indsamlet af Fellow Consult og stillet til rådighed for Als Research.

<sup>9</sup> Herefter refereres til undersøgelserne som "Genbesøg" og "MA-undersøgelsen".

Genbesøgene har været rettet mod beboere i Mimersgadekvarteret, som har modtaget grønt besøg i Fase 1 (marts-maj 2006). Det primære formål har været at belyse deres miljømæssige adfærd og ændringer som følge af det grønne besøg samt at belyse beboernes oplevelse af grønt besøg i hjemmet som formidlingsmetode. MA-undersøgelsen har været rettet mod personer, som har deltaget i projektets Miljøambassadørkurser med henblik på at belyse deres miljømæssige viden og adfærdsændringer som følge af kursusdeltagelse (og evt. grønt besøg). Der er ligeledes spurgt til miljøambassadørernes uformelle videreformidling af den præsenterede miljøviden i private netværk. For at belyse konkrete miljømæssige adfærdsændringer blandt svarpersonerne er der inddraget spørgsmål, hvor de er blevet bedt om spontant at beskrive deres konkrete praksisser mht. miljøvenlig adfærd samt at vurdere deres egen forandring før og efter formidlingsaktiviteterne<sup>10</sup>.

Begge spørgeskemaundersøgelser er gennemført med interviewassistenter med sprogkompetencer i arabisk, urdu og tyrkisk, der har udført individuelle spørgeskemainterview ved direkte henvendelse på svarpersonernes hjemme-adresser for at opnå bedst mulig svarprocent. Svarpersonerne har kunnet vælge mellem at deltage i interview på dansk eller et af de nævnte sprog. Brugen af interviewassistenter har dels været et krav fra Center for Miljø og har dels været begrundet i et metodisk valg, idet svarpersonerne via projektet har modtaget miljøviden på eget sprog og kan have varierende dansk-kundskaber. Dette forhold kunne have virket begrænsende for såvel svarprocenten som forståelsen af interviewspørgsmål formuleret på dansk. Der er tale om mindre undersøgelser og resultaterne for hver sproggruppe er derfor opgjort under ét, idet undersøgelserne ikke har haft til formål at belyse specifikke variationer mellem sproggrupperne. Det har ikke været muligt at gennemføre undersøgelserne blandt den somaliske sproggruppe indenfor evalueringens forholdsvis korte tidsramme, hvorfor der kun inddrages data fra sproggrupperne arabisk, urdu og tyrkisk. MA-undersøgelsen er endvidere kun baseret på arabisk- og urdualende svarpersoner, da det ikke har været muligt at opnå kontakt til de tre tyrkiske kursusdeltagere.<sup>11</sup>

Effektvurderingen af projektets beskæftigelses-relaterede perspektiv er baseret på individuelle kvalitative interview med projektmedarbejderne for primært Fase 1, idet disse har haft mulighed for at lægge et tilbageblik på deres udbytte af projektets aktiviteter ca. 1 år efter deres 3-måneders ansættelse i projektet.

7 af 8 Fase 1 projektmedarbejdere har indvilget i at deltage i undersøgelsen. Interviewene har været af ca. en times varighed og har været semi-strukturerede omkring følgende temaer:

---

<sup>10</sup> Se spørgeskemaernes konkrete udformning og resultater i Bilag 3

<sup>11</sup> 18 arabiske, 23 pakistanske, 15 somaliske og 3 tyrkiske kvinder har deltaget i miljøambassadørkurser på de relevante sprog.

- Hvad er Fase 1 medarbejdernes erfaringer med grønne besøg?
- Hvilken opkvalificering har medarbejderne opnået efter eget udsagn?
- Hvilke ønsker og forventninger har medarbejderne til fremtiden?
- Hvilken betydning har projektansættelsen haft for deres beskæftigelse og anden deltagelse i samfundsrelaterede aktiviteter?

Sekundært har 8 kvalitative interview med Fase 2 medarbejdere inddraget deres vurderinger af eget udbytte af ansættelsen i projektet umiddelbart inden dets afslutning i maj 2007.

Det samlede datagrundlag for effektivurderingen af projektets aktiviteter i Fase 1 udgøres af:

### **Effektivurdering**

- Forbrugsopgørelser for vand og fjernvarme efter Fase 1 i boligselskabet Vibo Allersgade samt vandforbrug i boligselskabet Lejerbo Mjølnerparken i Mimersgadekvarteret<sup>12</sup>.
- Genbesøg-undersøgelsen blandt modtagere af grønne besøg i Fase 1: 26 svarpersoner
- MA-undersøgelsen blandt deltagere i Miljøambassadørkurser: 11 svarpersoner.
- 7 individuelle kvalitative interview af Fase 1 projektmedarbejdere.
- Besøgsregistre for Fase 1 og Fase 2 med fokus på projektets målopfyldelse.

### *Ledelses- og uddannelsesmetoder*

Evalueringsens fremadrettede perspektiv fokuserer som tidligere nævnt på projektets ledelses- og uddannelsesmæssige metoder, hvor Als Research har fulgt projektets Fase 2 med henblik på at indsamle projektdeltagernes, ledelsens og i mindre grad samarbejdspartneres erfaringer med projektets metoder og deres anvendelse i praksis. Projektledelsen har beskrevet de valgte ledelsesmetoder som en kombination af mangfoldighedsledelse og resultatstyring, hvorfor evalueringen fokuserer på samspillet mellem disse. I tråd med Als Research' kompetenceområde indenfor interkulturel kommunikation og minoritetsforskning, fokuserer evalueringen på uddannelsesforløbets pædagogiske og sproglige udfordringer i forhold til at kvalitetssikre miljøformidlingen til målgruppen. Fokus er således på projektets forløb som helhed snarere end undervisningens miljøfaglige elementer.

---

<sup>12</sup> Det har ikke været muligt for Fellov Consult at indhente data for elforbrug i de berørte boligselskaber.

Som datagrundlag for denne del af evalueringen er der foretaget deltagerobservation fordelt over hele Fase 2, således at vi har opnået indblik i såvel uddannelsesforløbet i miljø og kommunikation som medarbejdernes udførelse af grønne besøg, afholdelse af foredrag samt projektets ugentlige personalemøder. Udover interview med Fase 1 medarbejdere er der i sidste uge af Fase 2 afholdt individuelle kvalitative interview af ca. 1 times varighed med alle Fase 2 projektmedarbejdere med fokus på følgende temaer:

- Hvilke erfaringer har medarbejderne med miljøformidlingen til målgruppen?
- Hvordan har medarbejderne oplevet projektets organisering?
- Hvilke erfaringer har medarbejderne med projektets ledelsesmetoder, med vægt på mangfoldighedsledelse?
- Hvilken faglig opkvalificering har medarbejderne opnået efter eget udsagn?
- Hvilke ønsker og forventninger har medarbejderne til deres fremtid?

Endelig er der afholdt individuelle kvalitative interview med projektleder Bettina Fellow og projektkoordinator Lisbeth Jensen med fokus på de samme temaer, dog i bredere perspektiv i forhold til deres erfaringer fra både Fase 1 og Fase 2. Med henblik på projektets samarbejde med Områdefornyelsen omkring Miljøambassadørkurserne er endvidere afholdt et interview med Områdefornyelsens projektleder Peter Christensen.

Datagrundlaget for evalueringen af projektets ledelses- og uddannelsesmetoder udgøres af:

#### **Uddannelses- og ledelsesmetoder**

- 15 individuelle kvalitative interview med 8 Fase 2 projektmedarbejdere og sekundært 7 Fase 1 projektmedarbejdere (jf. effektvurdering).
- 46 timers deltagerobservation i uddannelse af medarbejdere, formidlingsaktiviteter og personalemøder i Fase 2.
- Individuelle kvalitative interview med hhv. projektleder og projektkoordinator.
- Interview med samarbejdspartner Områdefornyelsen; projektleder.

#### *Evalueringens struktur*

På de følgende sider præsenteres evalueringen ud fra en tematisk struktur: *Evalueringens hovedkonklusioner og anbefalinger* præsenteres i Kapitel 2, *Miljøformidling til målgruppen* i Kapitel 3, *Effekter af projektets miljøformidling* efter Fase 1 i Kapitel 4, *Projektets beskæftigelsesperspektiv* i Kapitel 5 samt *Projektets organisering og ledelsesformer* i Kapitel 6.



## 2 Evalueringens hovedkonklusioner og anbefalinger

*Fra A til Mimersgadekvarteret* har som overordnet formål haft at forbedre minoritetsetniske kvinders viden om miljøvenlig drift af boligen med henblik på at opnå besparelser på forbrug af el, vand og varme, en forbedret affaldssortering, miljøvenlig rengøring og bedre indeklima. Gennem uddannelse og ansættelse af minoritetsetniske kvinder, der senere er sendt ud som miljøformidlere via grønne besøg hos andre minoritetsetniske kvinder, har projektet indeholdt en trefoldig målsætning, der rummer både et integrations-, et beskæftigelses- og miljømæssigt perspektiv. Det er evaluators overordnede vurdering, at projektet på alle tre områder har opfyldt sine målsætninger på meget tilfredsstillende vis, og at projektet har resulteret i en række markante resultater. Særligt skal det fremhæves, at det er lykket projektet at få kontakt til en meget stor andel af de minoritetsetniske familier i kvarteret, og at der er opnået konkrete forbedringer mht. til en miljøvenlig drift af boligen blandt beboere i Mimersgadekvarteret.

Evalueringens samlede konklusioner præsenteres i det følgende i forhold til projektets fire succeskriterier og efterfølges af evaluators anbefalinger.

*Der gennemføres grønne besøg eller forsøg på besøg svarende til 50% af Mimersgadekvarterets etniske familier.*

Målet er delvist opnået med 436 grønne besøg svarende til ca. 30% af kvindelige indvandrere og efterkommere over 15 år i målgruppen. Blandt målgruppens arabisk-, urdu-, somalisk- og tyrkisktalende svarer dette til 54% af alle kvindelige indvandrere og efterkommere over 15 år. Af kvarterets 8000 boliger, hvoraf 1/3 bebos af etniske minoritetsfamilier, er desuden i alt banket på omtrent 2000 døre. Den udførte indsats med længe-revarende samtaler vurderes som grundig og effektiv i lyset af, at projektet særligt i Fase 2 har mødt store udfordringer i kontakten til målgruppen. Ledelsen har reageret hurtigt på dette og iværksat en alternativ strategi i form af en bemandet grøn bod i kvarteret, hvorved yderligere 222 personer har fået vejledning om især rengøring og kemikalier ved kortere samtaler. Denne alternative strategi har i lyset af projektets korte varighed vist sig effektiv.

*Der hverves minimum 10 kvinder fra hver sproggruppe til miljøambassadørprojektet som gennemføres til efteråret.*

De grønne besøg har medført en stor interesse for miljøambassadørkurser, idet ca. 200 kvinder har udtrykt interesse og i alt 59 har deltaget i kurser for henholdsvis arabisk-, urdu-, somalisk- og tyrkisktalende i efteråret 2006. Fremmødet har varieret, og den tyrkiske sproggruppe har været endog meget vanskelig at engagere og fastholde i kurset trods stor interesse for kurset i foråret. Det høje deltagerantal blandt arabisk-, urdu- og

somalisktalende er derimod meget tilfredsstillende. Pga. efterspørgsel er der også afholdt et mindre miljøambassadørkursus for mandlige deltagere.

*Der søges en reduktion på vand (5%), el (3%) og varmekonsum (3%) i lejemål, der er besøgt under de grønne besøg afhængig af familiernes normale forbrug.*

Udover de angivne mål vurderes også formidlingens effekt i forhold til adfærdsskiftninger indenfor de øvrige miljøemner, projektet har haft til formål at oplyse om. De opstillede mål har ikke været mulige at efterprøve statistisk, hvilket begrænser effektvurderingen. Gennem to mindre spørgeskemaundersøgelser samt to case-baserede opgørelser for udvalgte boligselskaber er der dog skabt en god indikator for projektets effekter på forbruget af vand og varme. På denne baggrund vurderes miljøformidlingen overordnet at have haft en væsentlig adfærdsskiftende virkning. Information om indeklima synes at have haft stor nytteværdi, idet halvdelen af svarpersonerne har løst især fugtrelaterede problemer i boligen. For vand- og elforbruget ses besparende adfærd, både i dagligdagen og ved investering i A-mærkede hårde hvidevarer. Meget tyder desuden på besparelser på varmekonsum, idet enkelte beboere her har sparet 2000-3000 kr. i 2006. Kendskab til Svanemærket og miljøvenlig brug af rengøringsmidler synes i nogen grad at være blevet forbedret, mens miljøformidlingen har haft mindst effekt på viden om faresymboler for kemikalier samt affaldssortering. Information om Dettol har haft begrænset effekt, ligesom brugen af Klorin stadig er udbredt.

*Der ansættes 10 kvinder i begge forløb. Gennemførelse af projektforsløbene for minimum 80 % af de ansatte kvinder.*

I alt har 16 ansatte kvinder fuldført forløbet, hvorfor projektets målsætning om minimum 16 fuldførte forløb er opnået. Når man tager i betragtning, at opgaven for mange af de ansatte har indebåret store udfordringer, og for enkelte været det første job overhovedet, er dette resultat meget tilfredsstillende. Projektet vurderes samtidig af alle medarbejdere som et vigtigt springbræt for nye karrieremuligheder. For de fleste har det også medført en berigende personlig og faglig udvikling, især mht. kommunikation, organisering, interkulturelle kompetencer, it- og danskundskaber. For enkelte også i form af kendskabet til en dansk arbejdsplads som sådan.

Hovedparten af de 8 Fase 1 medarbejdere har efterfølgende vist stor initiativrighed i forhold til beskæftigelse, og har i 2006 i alt haft ansættelse svarende til 2,9 årsværk (heraf 1,1 i projektet) ofte i kombination med uddannelsesforløb. For at give medarbejderne de nødvendige beskæftigelsesmæssige kompetencer har Center for Miljø foranstaltet et PC-kursus, som flere har benyttet, ligesom projektledelsens engagement i medarbejdernes videre færd synes at have været vigtigt for denne positive udvikling. Alligevel kunne man have ønsket et klarere mål for medarbejdernes kompetenceudvikling og for deres efterfølgende beskæftigelsesmæssige perspektiver. En sådan præcise-

ring ville have sikret en bedre forventningsafstemning mht. medarbejdernes fremtidige beskæftigelseshorisont.

I ideen bag projektets integrationsperspektiv har ligget en interessant kobling af beskæftigelsesmæssige og miljøforbedrende aktiviteter. Dette har udgjort en udfordring for projektledelsen, der har skullet navigere mellem det dobbelte mål om både at skabe konkrete miljøresultater og samtidig opkvalificere medarbejderne med henblik på at forbedre deres muligheder for beskæftigelse.

Det er evaluators vurdering, at projektet i denne kobling udgør et interessant bud på hvordan man kan inddrage og opkvalificere etniske minoriteter som kompetente medborgere, der kan bidrage til såvel miljøbeskyttelse som interaktion mellem kulturelle grupper i samfundet. Medarbejderne har således fået faglige redskaber, der kommer dem selv og andre til gode. De er blevet vist tillid og har fået ansvar for en faglig opgave, de ikke nødvendigvis har været fagligt kompetente til i udgangspunktet, hvilket har resulteret i en erkendelse og tro på egne muligheder.

Også målgruppen har opnået ny viden om miljøforhold i Danmark og forøget deres viden om teknikker til en mere miljøvenlig drift af boligen. Ydermere kan medarbejderne fungere som rollemodeller for, hvordan man som borger kan bidrage til (lokal) miljøbeskyttelse eller finde veje ind på det danske arbejdsmarked.

Projektets grundmodel og brug af minoritetsetniske kvinder til at formidle til andre minoritetsetniske kvinder er en tilgang, der utilsigtet kan fastholde både målgruppe og medarbejdere i en position som minoritetsgrupper. Dette kan opleves som en negativ udpegning af en samfundsgruppe og medføre en vis skepsis overfor projektet hos velintegreede indvandrere, der opfatter sig selv som danske borgere. Ledelsens brug af et anti-racistisk værdisæt har dog været et godt redskab til at imødegå dette, hvilket reflekteres i de resultater, der nu foreligger.

Det ligger udenfor evalueringens kommissorium at foretage en egentlig anbefaling af projektet, men det er evaluators vurdering, at kombinationen af miljø-, beskæftigelses- og integrationsmæssige målsætninger, udgør en perspektivrig tilgang til både miljøoplysning og integration.

### **Anbefalinger**

Projektet har overordnet betragtet været vellykket, hvorfor nedenstående anbefalinger alene præsenteres som forslag til yderligere metodeudvikling. Det anbefales, at:

### *Formidlingsstrategier*

- Den opsøgende fase indledes med telefoniske forhåndsftaler samt tilbud om ”grønne foredrag” til f.eks. boligsociale projekter, eksisterende integrationsprojekter og kvindeklubber i kvarteret, med mulighed for opfølgende grønne besøg i tilhørernes bolig.
- Børn inddrages som målgruppe ved at koordinere indsatsen med lokale skoler, der f.eks. kan afholde temaugle om miljø. Dette kunne styrke familiernes fokus på miljø.
- Mandlige beboere inddrages eksplicit i målgruppen, med øje for evt. målrettede initiativer.
- Information om affaldssortering og indeklima koordineres med de berørte boligselskaber for at øge beboernes forudsætninger for at agere miljøvenligt og sikre indeklimaet i deres boliger.
- Grønne besøg kan fokuseres på emnerne vand, el, varme, indeklima, rengøring og kemikalier.

### *Ledelse og projektorganisering*

- Medarbejdernes individuelle faglige kompetencer ved projektstart udnyttes mere målrettet i uddelegeringen af ansvar og opgaver.
- Projektets interkulturelle dimension styrkes gennem at tilbyde projektledere efteruddannelsesforløb i mangfoldighedsledelse, interkulturel kommunikation og konflikt-håndtering.
- Projektets beskæftigelsesmæssige potentialer optimeres gennem en forbedring og systematisering af medarbejderes kompetenceudvikling. I den forbindelse vil det styrke projektet, hvis der fremover etableres et samarbejde med kommunens relevante forvaltninger.
- Der foretages fremover så vidt muligt før-målinger af miljøindikatorer (el, vand, varme), for herigennem at muliggøre en mere præcis effektmåling af projektets resultater.

### *Miljøambassadørkurser*

- Det undersøges yderligere, hvordan man kan imødegå det faktum, at rekrutteringen fra de forskellige etniske grupper har været meget uens. Dette kunne f.eks. ske i et samarbejde med kommunens Agenda-centre.
- Miljøambassadørkurser afholdes umiddelbart efter de grønne besøg for at fastholde beboernes interesse.
- Kriterierne for hvornår man erhverver et Miljøambassadør-diplom klarlægges, f.eks. i forhold til kursisternes fremmøde.

### 3 Miljøformidling til målgruppen

Projekt *Fra A til Mimersgadekvarteret* har haft som succeskriterium, at: *"Der gennemføres grønne besøg eller forsøg på besøg svarende til 50% af Mimersgadekvarterets etniske familier."* Dette er konkretiseret til 400 besøg for hver af de to faser, i alt 800, dog er målet for Fase 2 undervejs nedjusteret til 250 besøg. Et andet succeskriterium har været, at: *"Der hverves min. 10 kvinder fra hver sproggruppe til miljøambassadørprojektet, som gennemføres til efteråret [2006]"*. Hovedstrategien om miljøformidling til etniske minoriteter gennem grønne besøg af medarbejdere med samme sproglige og kulturelle referenceramme som målgruppen har overordnet muliggjort en målretning af den tilsigtede miljøformidling<sup>13</sup>. Særligt i Fase 1 har strategien skabt en effektiv kontakt til målgruppen og sikret kvalitet i modtagelsen af miljøbudskaberne, mens en supplerende strategi, *grøn bod*, i Fase 2 er gennemført med et tilfredsstillende resultat. I begge faser er der også afholdt en række foredrag, som har skabt kendskab til projektet.<sup>14</sup>

Indledningsvis kan berettes, at tre fjerdedele af Genbesøg-undersøgelsens 26 svarpersoner mener, at det var "godt" at få besøg og modtage information om miljø i deres hjem.<sup>15</sup> Nedenfor belyses projektets målopfyldelse samt muligheder i og forbehold ved de anvendte formidlingsstrategier med fokus på målretningen af formidlingen.

#### Målopfyldelse

Projektet har i alt gennemført 436 grønne besøg af gennemsnitligt 35 minutters varighed blandt målgruppen. Ifølge projektleder er der i alt banket på ca. 2000 døre i kvarteret, og såvel arbejdsindsats som resultater vurderes at være grundig og omfattende i lyset af, at der samlet er ca. 8000 boliger i Mimersgadekvarteret, hvoraf ca. en tredjedel af beboerne er indvandrere og efterkommere.<sup>16</sup> Figur 3.1 viser antallet af grønne besøg pr. fase og deres andel af den samlede målgruppe:

---

<sup>13</sup> Datagrundlag for denne del af evalueringen udgøres af Als Research' to mindre spørgeskemaundersøgelser, projektets besøgsregistre samt interview med ledelsen, medarbejdere og projektleder for Områdefornyelsen.

<sup>14</sup> I bilag 2 findes en kort beskrivelse af hver strategi samt en skematisk vurdering af strategiernes generelle muligheder og barrierer.

<sup>15</sup> Genbesøg: spm. 6.

<sup>16</sup> Sproggrupperne er opgjort efter statistik over kvindelige indvandrere og deres efterkommere pr. 1.1.2005 i roderne 149-157 - Mimersgadekvarteret, hvor personers statsborgerskab er henført under den relevante sproggruppe ifht. majoritetssproget i landene. Kilde: Statistisk materiale stillet til rådighed af Fellow Consult og kontrolleret af Als Research.

Grønne besøg blandt vindelige indvandrere og efterkommere over 15 år i Mimersgadekvarteret					
Målgruppen pr. sprog	Antal kvinder	GB F06	GB F07	GB i alt	% i alt
Arabisk	397	190	52	242	61%
Urdu	163	47	26	73	45%
Tyrkisk	140	34	8	42	30%
Somali	71	35	24	59	83%
I alt	771	306	110	416	54%
Sprog ikke angivet	-	8	12	12	
<b>Kvindelige indvandrere og efterkommer over 15 år i alt</b>	1434	314	122	428	30%

Udover grønne besøg er der via grøn bod afholdt informerende samtaler i Fase 2 med 222 personer på gennemsnitligt 15 minutter, der primært har omhandlet rengøringsmidler og kemikalier. Projektet har ligeledes på imponerende vis skabt interesse for miljøambassadørkurset, idet 2/3<sup>17</sup> af alle grønt besøg-modtagere har vist interesse for kurset og i alt 59 kvinder har deltaget i miljøambassadørkurser, hvorved målet for deltagelse er flot overskredet, dog med undtagelse af den tyrkiske sproggruppe<sup>18</sup>. Fellow Consult og Center for Miljø har desuden imødekommet en interesse fra mandlige beboere i Mimersgadekvarteret og yderligere afholdt et mindre miljøambassadørkursus for ti mandlige deltagere i foråret 2007. Andre aktiviteter har bestået i ca. 10 foredrag om miljø med hver ca. ti tilhørere til seminarer, forældremøder, biblioteker, samt grøn bod ved *Nørrebro Kvarterhus* og åbningen af Tingbjerg Utterslevshuse kvartermiljøstation. Desuden deltagelse i interview til en somalisk lokalradio, den tyrkiske avis 'Haber' og en dokumentarfilm om projektet.

Nedjusteringen af målet for Fase 2 er sket pga. problemer med at skabe kontakt til beboere i Mimersgadekvarteret. Årsagen til dette synes dels at være indførelsen af nye kontanthjælpsregler, hvorved mange hjemmegående på kontanthjælp i 2007 har deltaget i kommunale aktiveringstilbud i dagtimerne, og dels forekommer der at være en vis 'projekt-mæthed' især i Mjølnerparken, der i begge af projektets faser har været højt eksponeret. I anden halvdel af Fase 2 er grønne besøg derfor erstattet med grøn bod som primær strategi. Både ledelse og medarbejdere anser, at grønne besøg er den mest effektfulde strategi til at skabe adfærdssændring, hvorfor den ufrivillige nedprioritering af det grønne besøg ikke har været optimal for projektets målsætning.

Da hovedstrategien repræsenterer en særlig metodisk fokusering på målgruppen, belyses dens udmøntning i praksis samt betydningen af den fælles referenceramme i form af medarbejdernes sprogkompetencer, køn, etniske baggrund og lokalkendskab. Først og

<sup>17</sup> 201 kvindelige beboere af i alt 314 grønt-besøg modtagere har vist interesse i miljøambassadørkurset.

<sup>18</sup> 18 arabiske, 23 pakistanske, 15 somaliske og 3 tyrkiske kvinder har deltaget i miljøambassadørkurser på.

fremmest vurderes den kommunikative kvalitet og gennemslagskraft i miljøformidlingen til målgruppen, mens et integrationsperspektiv lægges på mulige inkluderende og ekskluderende signalværdier i formidlingen.

## Grønne besøg med fælles referenceramme

Medarbejdernes sproglige kompetencer, køn og etniske baggrund har i hovedreglen været tilsvarende målgruppens, hvilket synes at have skabt tillid i kommunikationen og en bedre forståelse af miljøbudskaberne. Medarbejderne har kunnet aflæse koder for høflighed og adfærd, der er vigtige nonverbale signaler i kommunikationen, ligesom de ofte har haft kendskab til miljøadfærd i beboernes oprindelseslande. Dette indtryk er bekræftet under Als Research' genbesøg hos beboere, der har modtaget grønne besøg i Fase 1. Her har tre fjerdedele af grønt-besøg modtagerne haft fordel af at høre om miljøbudskaber på deres modersmål frem for på dansk, mens tre fjerdedele har foretrukket besøg af kvindelige miljøformidlere.<sup>19</sup> I forlængelse heraf har også tre fjerdedele udtrykt ønske om at få informationsfolderne på deres modersmål.<sup>20</sup> Halvdelen af svarpersonerne har modtaget folderen *Gode råd til brug i boligen fortalt af etniske kvinder til etniske familier*, og heraf bruger over tre fjerdedele stadig folderen i varierende grad.<sup>21</sup> En del grønt-besøg modtagerne finder således folderen anvendelig, selvom den er udleveret på dansk. Det foreslås i den forbindelse, at der anvendes yderligere visuelle virkemidler såsom billeder af miljøvenlige rengøringsmidler og vægtes en sproglig enkelthed i tekstmaterialer. Samlet set har medarbejderne ifølge projektleder uddelt flere forskellige foldere:

- *Kemihjulet – ud med kemien, når den kan undværes* af Københavns Kommune, Miljøkontrollen. 138 kemihjul på urdu, 144 på tyrkisk, 282 på arabisk og 167 på somali og 42 på dansk er uddelt.
- *Gode råd til brug i boligen fortalt af etniske kvinder til etniske familier* af Fellow Consult er uddelt til alle grønt-besøg-modtagere ca. 436 i alt.
- Andre foldere om miljømærker af Institut for Miljø er uddelt i ca. 250 eksemplarer samt ca. 300 foldere om stand-by af Københavns Energi.
- 196 informationspjecer om projekt *Fra A til Mimersgadekvarteret*.

Udover de nævnte faktorer, har medarbejderne især i Fase 2 haft godt kendskab til lokalmiljøet<sup>22</sup>, hvilket ofte har været en fordel, da medarbejderne har været kendte ansigter i gadebilledet. Fælles etnisk baggrund og lokalkendskab kan imidlertid også skabe en skepsis i målgruppen i forhold til, om medarbejderne videregiver beboernes private in-

---

<sup>19</sup> Se genbesøg-undersøgelse spm. 7 og 9.

<sup>20</sup> Se genbesøg-undersøgelsen spm. 3. På grønt besøg er folderen *Gode råd til brug i boligen fortalt af etniske kvinder til etniske familier* uddelt på dansk.

<sup>21</sup> Se genbesøg-undersøgelsen spm. 1a-2.

<sup>22</sup> 6 Fase 2 medarbejdere og 2 Fase 1 medarbejdere har bopæl i Mimersgadekvarteret.

formationer til andre i kvarteret. Det er imidlertid ikke en entydig konklusion, at målgruppen kun ønsker miljøformidling fra personer med samme etniske baggrund som dem selv. Selvom mere end halvdelen af grønt besøg-modtagerne udtrykker præference for dette, svarer over en tredjedel modsat, at det ingen betydning har, om det grønne besøg foretages af danskere eller personer med etnisk minoritetsbaggrund.<sup>23</sup> Det kan endvidere have fremmet kommunikationen, at medarbejderne har repræsenteret en privat virksomhed, Fellow Consult, da der blandt målgruppen i nogle tilfælde udvises en skepsis overfor kommunale repræsentanter, der opfattes som en kontrolinstans. Generelt har den fælles referenceramme mellem medarbejdere og målgruppe således givet formidlingen gennemslagskraft og en inkluderende signalværdi om, at etniske minoriteter ses som ansvarlige medborgere, der kan bidrage til miljøforbedringer. Dette har bidraget til at give projektet en vigtig legitimitet i omgivelserne.

## Miljøambassadørkurser

På kurserne er der undervist om de seks miljøemner *vand, el, varme, indeklima, affald, rengøring & kemikalier* på dansk suppleret med hhv. arabisk, urdu og tyrkisk for at understøtte muligheden for en adfædsændring samt at opnå en netværksbaseret videreformidling af miljøbudskaberne til deltageres netværk i og uden for Mimersgadekvarteret.<sup>24</sup> Generelt har kurset levet op til de fleste svarpersoners forventninger i en tilfredsstillende grad og samtlige svarpersoner mener, at de har fået mere interesse for at beskytte miljøet efter det grønne besøg og miljøambassadørkurset.<sup>25</sup> Dog har ca. halvdelen af kursusedtagerne kun deltaget 1-2 af 5 kursusgange, hvilket kan indebære, at mange kun har fået viden om de specifikke emner, der er undervist i den pågældende kursusgang. Ved kursets afslutning er deltagerne alle udnævnt miljøambassadører og tildelt et diplom uanset fremmøde. Ikke desto mindre synes miljøambassadørkurserne faktisk at skabe et ejerskab for en videreformidling af miljøbudskaberne, da halvdelen oplever, at de kan oplyse andre om miljø og ændre deres vaner modsat og mindre end 1/4 finder dette vanskeligt<sup>26</sup>.

## Inkluderende og ekskluderende sprog i formidlingen

Målretningen af formidlingen og de valgte metoder har som nævnt ovenfor i praksis vist sig at være virkningsfulde. Strategien indebærer imidlertid et dilemma, da den af nogle modtagere kan opleves som en fastholdelse af målgruppen i kategorien "indvandrere" eller "etnisk minoritet", uanset den enkeltes egen opfattelse af kulturel identitet og national tilhørsforhold. Strategiens udmøntning i praksis er derfor afgørende for, at den i et

---

<sup>23</sup> Se genbesøg-undersøgelsen spm. 8.

<sup>24</sup> Kursus for somalisktalende er afholdt på arabisk. Grundet manglende interview med denne sproggruppe kan betydningen af dette ikke vurderes. Dog oplyses det, at kursusedtagerne også har haft sprogkompetencer i arabisk.

<sup>25</sup> Se MA-undersøgelse. Spm: 24 og spm: 4

<sup>26</sup> Se MA-undersøgelsen spm: 29.



integrationsperspektiv rummer en inkluderende signalværdi. Generelt synes projektaktiviteterne ikke at have haft en sådan fastholdende effekt, og en delvis brug af flersproglige arbejds hold kan også have signaleret, at det ikke er én specifik etnisk gruppe, der gøres til genstand for miljøoplysningen.<sup>27</sup> Det anbefales imidlertid, at projektets skriftlige informationsmateriale revurderes med dette dilemma for øje, hvilket kan illustreres med et mindre eksempel: Overskriften på det omdelte informationsbrev er: ”Kære etniske udenlandske familier”, og trods brevets respektfulde tone kan denne fokusering have en distancerende virkning på dele af målgruppen. Derimod kan en overskrift som: ”Kære beboere i Mimersgadekvarteret” rumme en inkluderende signalværdi, i og med at projektet kommer målgruppen i møde som relevante og fuldgyldige medlemmer af kvarteret, der med deres miljømæssige adfærd kan bidrage aktivt til et bedre miljø både i egen bolig, lokalt og mere generelt. Den øvrige tekst i brevet kan herefter præcisere, at man henvender sig specifikt til etniske minoriteter. Der er i projektet som nævnt lagt vægt på netop et respektfuldt møde med målgruppen, hvorfor der her er tale om en anbefaling til videreudvikling af informationsmaterialet.<sup>28</sup>

## Undervisning i miljø og kommunikation

For at sikre kvalitet i miljøformidlingen er medarbejderne blevet uddannet i miljøfaglig viden og kommunikation, og begge elementer vurderes at have bidraget til kvaliteten i den efterfølgende formidling til målgruppen.<sup>29</sup> I forhold til miljø har ledelsen undervist ud fra et pædagogisk princip om, at sanseindtryk styrker indlæringen af ny viden. Miljøteori er søgt demonstreret ved brug af bl.a. visuelle modeller af atomer og molekyler, og tilgangen vurderes at være et givtigt redskab til at gøre teorien anvendelig i praksis for medarbejderne. Medarbejderne har bl.a. videreført metoden i visuelt at konkretisere abstrakte miljøbudskaber ved at medbringe en el-måler på grønne besøg for at demonstrere prisen af stand-by forbrug i kroner og ører.

Til tider har undervisningen været præget af uro, og enkelte medarbejdere synes at være blevet inddraget i højere grad end andre.<sup>30</sup> Vigtigheden i at skabe tryghed og ro i undervisningen bør påpeges, især da enkelte medarbejdere i en vis grad har haft svært ved at følge undervisningen på dansk. Alle medarbejdere har dog afprøvet deres paratviden om miljø og trænet præsentationsteknik ved at holde mindre oplæg undervejs, hvilket har styrket deres sikkerhed i arbejdet. For at kvalitetssikre og ensrette miljøformidlingen er det afgørende, at miljøbegreberne oversættes præcist til de relevante sprog frem for at blive tolket og oversat på forskellig vis af medarbejderne. Dette har udgjort en

---

<sup>27</sup> Medarbejderne har lavet grønne besøg i arbejds hold bestående af minimum 2 personer. I starten af hvert forløb er arbejds holdene blevet opdelt efter de udvalgte sproggrupper. Senere i forløbet har medarbejderne også arbejdet i flersproglige arbejds hold.

<sup>28</sup> Ledelsen har valgt at udarbejde et anti-racistisk værdigrundlag for alle dimensioner i projektet.

<sup>29</sup> Medarbejderne er blevet undervist i ca. 15 dage i begge faser.

<sup>30</sup> Denne kommentar knytter sig direkte an til Fase 2, hvor Als Research har foretaget deltagerobservation.

udfordring for medarbejderne, der dog har støttet hinanden, og genbesøgundersøgelsen indikerer, at udfordringen ikke har undermineret projektets resultater.<sup>31</sup>

Formidlingsundervisningens mål har været at give medarbejderne en forståelse for brugen af kropssprog og kommunikation som værktøj i den faglige formidling. Dette har været baseret på dramaøvelser med vægt på præsentationsteknikker og på at skabe tillid i kommunikationen med modtageren. På de grønne besøg har samtlige medarbejdere gjort brug af værktøjerne, både til at håndtere modtagernes reaktioner og vanskelige situationer. De konkrete værktøjer fra formidlingsundervisningen synes således at have bidraget væsentligt til at skabe en kvalitet i formidlingen til målgruppen.

## **Konkluderende bemærkninger og anvisninger**

På baggrund af genbesøgundersøgelsen og interview med medarbejderne fremgår det, at en del beboere og flere medarbejdere foretrækker en forhåndsftale om grønt besøg frem for en uanmeldt henvendelse. Med hensyn til kontaktskabelse til målgruppen foreslås det, at de grønne besøg forberedes via telefonisk henvendelse og etablering af forhåndsftaler frem for uanmeldt opsøgende kontakt, da det kan give mere ro omkring det grønne besøg og gøre indsatsen mere effektiv. Ved projektstart kan beboere ligeledes informeres om tilbuddet om grønne besøg via indledende fælles informationsmøder og ophængning af opslag i boligområdet i samarbejde med de berørte boligselskaber.

Trods det høje deltagerantal på flere miljøambassadørkurser anbefales det at afholde kurserne umiddelbart efter gennemførelsen af grønne besøg frem for et halvt år senere, som det er sket i 2006. Dette kunne generere en endnu højere deltagelse fra den store gruppe af interesserede. Muligheden for at opstille mere præcise kriterier for udnævnelsen af miljøambassadører bør også overvejes for at sikre karakteren af den viden, miljøambassadører tilegner sig og kan videregive. En udmelding om kriterierne for tildelingen af diplommet kan muligvis motivere til et bedre fremmøde på flere kursusgange.

En metode til at kvalitetssikre anvendelsen af miljøfaglige begreber kan være enten en professionel oversættelse eller inddragelse af medarbejdere fra Fase 1 og 2 til udarbejdelse af en fælles ordliste med miljøbegreber på de relevante sprog oversat fra dansk, der vil kunne anvendes i et undervisningskompendium. Det er imidlertid det generelle indtryk fra genbesøgundersøgelsen<sup>32</sup>, at miljøformidlerne indenfor de fleste emner har formået at gennemføre en god formidling af kompleks faglig viden via konkrete anvisninger.

---

<sup>31</sup> Se Kapitel 4 for en belysning af den miljømæssige effekt af miljøformidlingen.

<sup>32</sup> Se Kapitel 4 'Effektvurdering' for belysning af resultater fra genbesøgundersøgelsen.

## 4 Effekter af projektets miljøformidling

Miljøformidlingen i *Fra A til Mimersgadekvarteret* har omfattet emnerne *vand, affaldssortering, varme, indeklima og el*, hvoraf der er opstillet målsætninger om en reduktion på forbrug af *vand (5%), el (3%) og varme (3%)*.<sup>33</sup> Effekten af projektets formidlingsaktiviteter i Fase 1, foråret 2006, vurderes ud fra to perspektiver:

- En *case-baseret forbrugsopgørelse* af vand- og fjernvarmeforbrug i 2 udvalgte boligforeninger i Mimersgadekvarteret: Vibo Allersgade (28 lejl.), hvor 35,5% af beboerne har modtaget grønt besøg, og Lejerbo Mjølnerparken (528 2-4-værelses lejl.), hvor 33,7% har haft grønt besøg. Forbrugsdata foreligger for 2001-2006.
- Et *brugerperspektiv* i form af de to mindre spørgeskemaundersøgelser, Genbesøg- og MA-undersøgelsen, der belyser konkret miljøvenlig adfærd og adfærdsændringer blandt henholdsvis 26 og 11 svarpersoner. Herunder vurderes også formidlingens gennemslagkraft i forhold til emner, hvor der ikke er opstillet målbare succeskriterier.

Sammen med spørgeskemaundersøgelserne anvendes de to cases som *indikatorer* for, hvordan de to formidlingsstrategier *grønne besøg* og *Miljøambassadørkurser* har haft adfærdsændrende effekt på målgruppens forbrug og miljømæssige adfærd. Der fokuseres på adfærdsændringer efter april 2006, da de grønne besøg i Fase 1 er gennemført fra medio marts til ultimo maj 2006. Evalueringen kan ikke konkludere, om ændringer i vand- eller fjernvarmeforbruget skyldes grønne besøg, da data for projektets målgruppe ikke kan isoleres fra boligselskabernes samlede forbrug, og andre forhold ikke inddrages. Effektvurderingen på elforbrug er kun baseret på stikprøvespørgsmål i undersøgelserne, som en begrænset indikator på adfærdsændringer.<sup>34</sup>

I det følgende vurderes effekten af den gennemførte miljøformidling i forhold til de førnævnte emner, hvorefter kapitlet afsluttes med en samlet vurdering af miljøformidlingens adfærdsændrende effekt. Indledningsvis kan oplyses, at stort set alle svarpersoner i spørgeskemaundersøgelsernes beretter, at de har ændret vaner i høj eller mindre grad, fordi de har modtaget information om miljø. Heraf har stort set alle kursusdeltagere og hver tredje modtager af grønt besøg ”i høj grad” ændret vaner.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Det antages, at målopfyldelsen skal ske blandt målgruppen af beboere i Mimersgadekvarteret med etnisk minoritetsbaggrund.

<sup>34</sup> Udover manglende forbrugsdata, har svarpersonerne ofte ikke kunnet eller ønsket at oplyse om økonomiske besparelser og stille regninger til rådighed for en statistisk behandling.

<sup>35</sup> Se bilag 4. Genbesøg: spm. 10 samt MA-undersøgelse: spm. 6.

## Formidlingens effekt på vandforbrug

Effektvurderingen af adfærdsændringer på vandforbruget er samlet baseret på de to case-vurderinger og spørgeskemaundersøgelsernes resultater.<sup>36</sup> Overordnet vurderes det, at projektets formidling om vandbesparelser kan have haft en vis adfærdsændrende effekt blandt målgruppen, om end de to cases og spørgeskemaundersøgelserne ikke entydigt peger i samme retning.

Spørgeskemaundersøgelserne viser, at vandbesparelser er et af de emner, der huskes af flest grønt besøg-modtagere et år efter Fase 1, ligesom det angives som et af de vigtigste miljøemner at få information om blandt deltagere i Miljøambassadørkurserne efteråret 2006. Omkring en tredjedel af grønt besøg-modtagerne sparer ifølge egne oplysninger mere på vandet nu end før de modtog grønt besøg, mens halvdelen af kursusdeltagerne sparer mere på vandet efter at have modtaget miljøformidling. I forhold til kursernes formål at give deltagerne en baggrundsviden udover projektets praktiske vejledninger, viser mere end tre af fire kursusdeltagere kendskab til vandressourcernes transportveje i Danmark, hvilket vurderes som tilfredsstillende i lyset af den varierende deltagelse i kurset.<sup>37</sup> Vandbesparelserne foretages primært i mindre dagligdags handlinger som f.eks. opvask, mens 5 af i alt 37 svarpersoner har købt A-mærket opvaskemaskine, og 7 har købt A-mærket vaskemaskine på grund af enten det grønne besøg eller deltagelse i et Miljøambassadørkursus. Det vurderes således, at der er sket konkrete adfærdsændringer, både mht. daglige praksisser og investeringer i hårde hvidevarer.

For at belyse vandforbruget i de to cases efter april 2006 ifht. årets første måneder og især ifht. de foregående 5 år, er opgørelserne for hhv. Vibo Allersgade og Lejerbo Mjølnerparken indekseret, så et gennemsnitligt indekseret vandforbrug pr. måned for 2001-2005 danner referenceramme for vandforbruget pr. måned i 2006.

### *Vibo Allersgade*

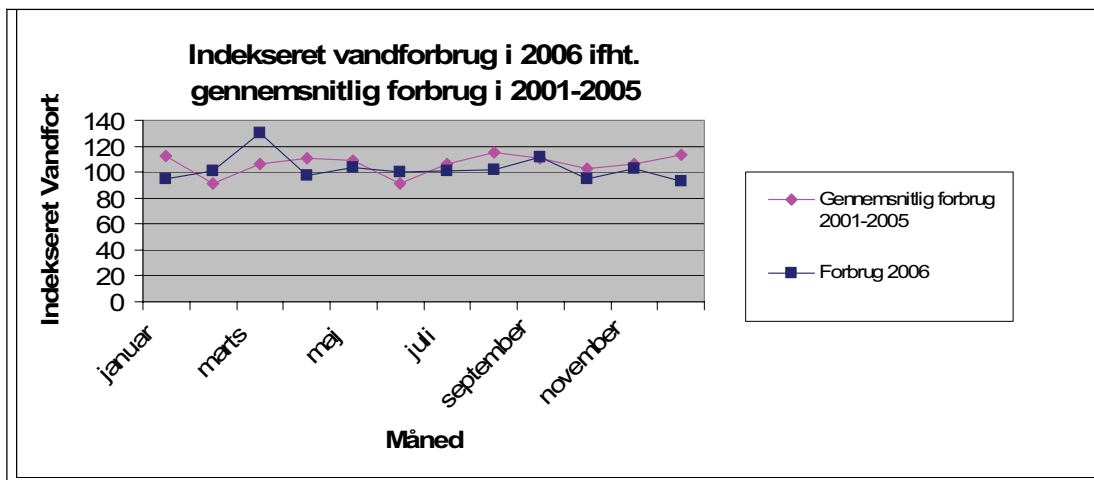
Fra marts til april 2006 er der for Vibo Allersgade sket et fald på 33 procentpoint mod en gennemsnitlig stigning på 5 procentpoint fra marts til april i 2001-2005, mens vandforbruget efter april 2006, undtagen juli måned ligger under gennemsnittet af det månedlige vandforbrug for 2001-2005.<sup>38</sup> Det gennemsnitlige vandforbrug pr. måned for oktober-december 2006 er endvidere 11 procentpoint lavere end gennemsnittet for 2001-2005. Disse bevægelser illustreres af figur 5.1:

---

<sup>36</sup> Resultaterne i dette afsnit henviser til: Genbesøg: spm 4, 14 og 15 samt MA-undersøgelse: spm. 2 og 7 og 8.

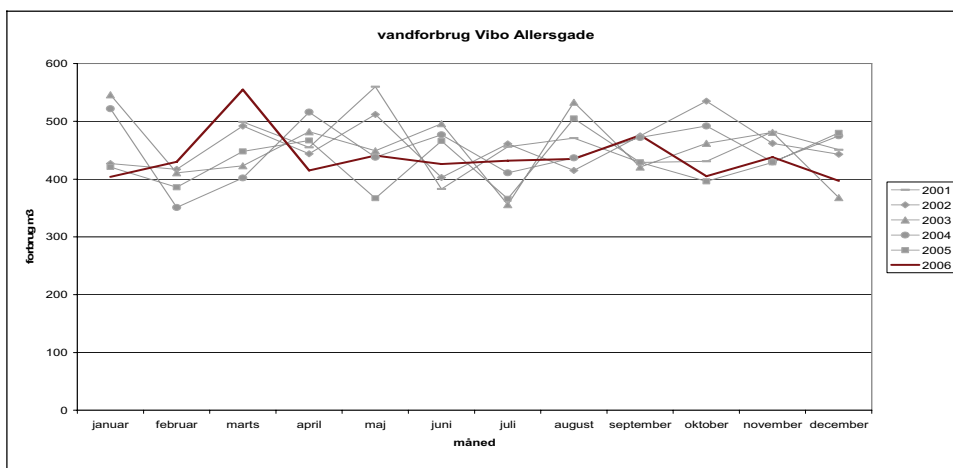
<sup>37</sup> Miljøambassadørkursets formål samt kursusdeltagelse er belyst i Kapitel 3.

<sup>38</sup> Bilag 4 viser tabeller over indekseret vandforbrug pr. måned for 2006 og gennemsnitligt vandforbrug pr. måned 2001-2005 udarbejdet ud fra forbrugsopgørelserne.



Figur 5.1 Indekseret vandforbrug 2006 ifht. gennemsnitligt indekseret forbrug 2001-2005 (indeks 100= forbrug januar 2002).

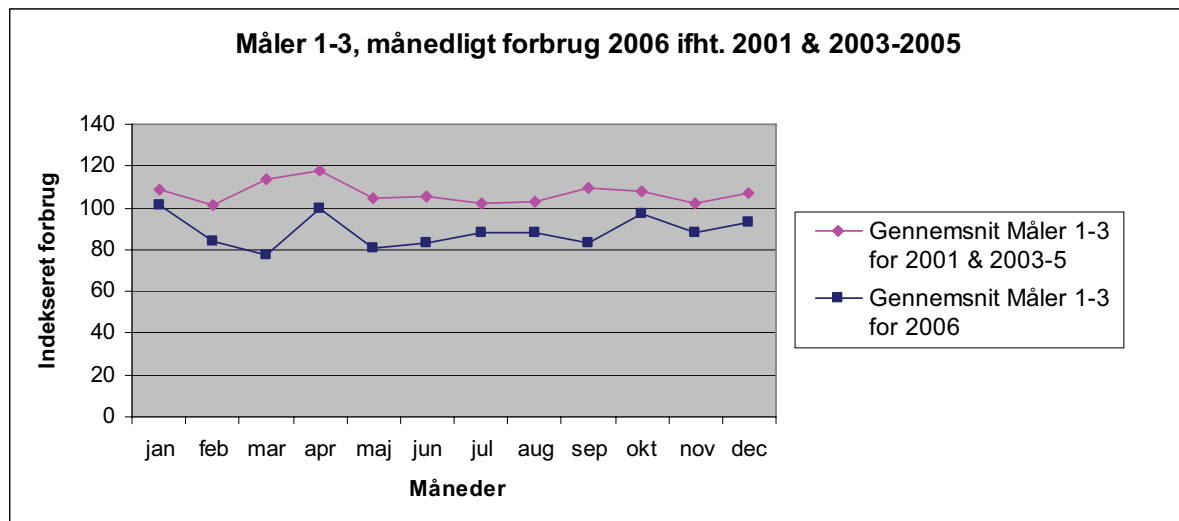
Samlet har årets gennemsnitlige vandforbrug for 2006 ikke adskilt sig fra de foregående år, trods en markant stigning fra februar til marts, og fra april til december 2006 har det ikke oversteget de foregående års forbrug:



Figur 2: Boligforeningen Allersgades vandforbrug i m<sup>3</sup> pr. måned 2001-2006.

## Mjølnerparken

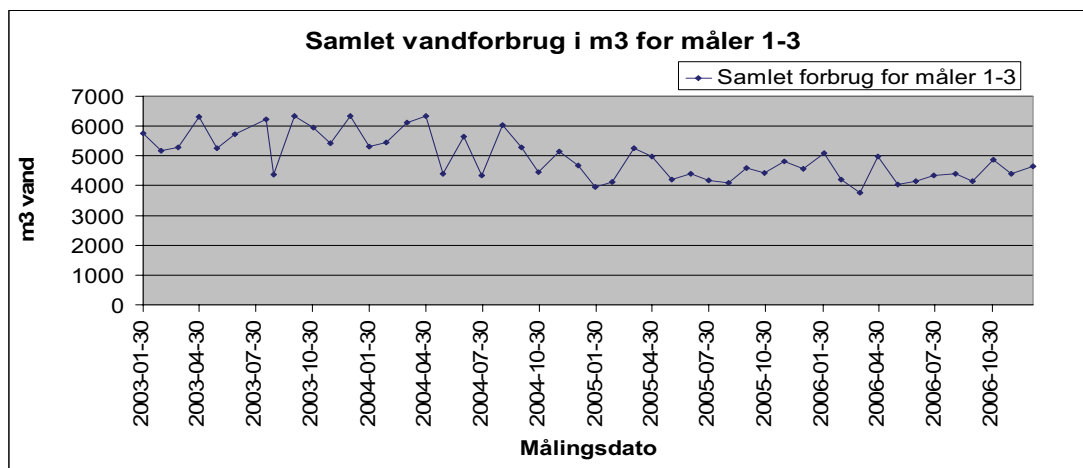
Figur 5.3 illustrerer Mjølnerparkens vandforbrug pr. måned 2006 ifht. det gennemsnitlige indekserede forbrug i de foregående år<sup>39</sup>:



**Figur 5.3: Mjølnerparkens vandforbrug for Måler 1-3, gennemsnitligt indekseret månedligt forbrug 2006 samt 2001 & 2003-2005 (Indeks 100 = 28.1.2000)**

Fra marts til april ses en markant stigning (23 procentpoint), der er fulgt af et fald fra april til maj på 7 procentpoint mere end de foregående år, mens der ikke ses noget tydeligt fald i vandforbruget i efteråret 2006. Mjølnerparkens vandforbrug i 2006 ligger generelt betydeligt lavere end det gennemsnitlige forbrug i de foregående år. Det samlede vandforbrug i m<sup>3</sup> for 2001-2006 viser, at tendensen til et lavere vandforbrug i Mjølnerparken er startet på et tidspunkt i 2004, altså forud for gennemførelsen af projekt *Fra A til Mimersgadekvarterets* Fase 1 i foråret 2006. Se Figur 5.4:

<sup>39</sup> Vandforbruget i Mjølnerparken er opgjort på 4 vandmålere, men data fra Måler 4 er kasseret, da de for 2006 er 10 gange større end i de øvrige målinger i Mjølnerparken. Måleresultaterne for 2002 er ligeledes kasseret, da de ikke indeholder samme antal målinger som de andre år. Gennemsnittet er beregnet på målinger for Måler 1-3 i 2001 & 2003-2005.



Figur 5.4: Vandforbrug for Mjølnerparkens Måler 1-3 2003-2006 i M<sup>3</sup>

### Opsummering

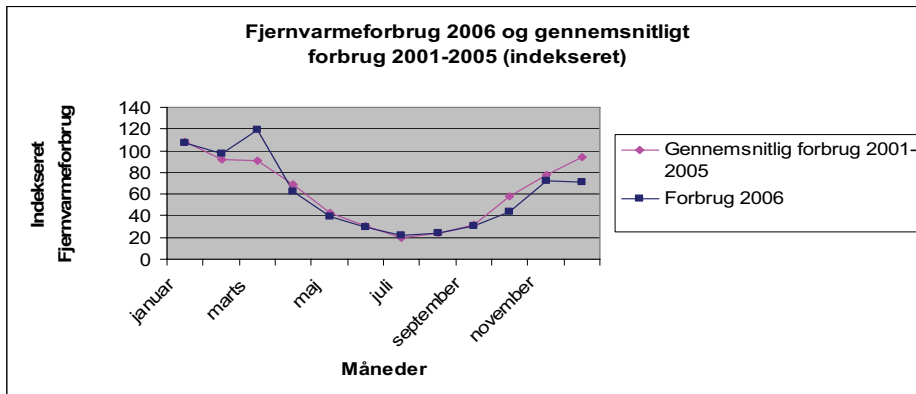
Vibo Allersgade viser en konsistent nedgang i vandforbruget efter april 2006, mens der ikke ses lignende entydige tendenser for vandforbruget i Mjølnerparken, hvor en generel nedgang i vandforbruget kan registreres allerede i 2004. Det er ikke muligt at konkludere, hvorvidt nedgangen i vandforbrug for Vibo Allersgade direkte skyldes grønne besøg og/eller Miljøambassadørkurser. Blandt spørgeskemaundersøgelsesnes svarpersoner ses imidlertid en betydelig adfærdsændrende effekt af grønne besøg og kurser, både med hensyn til dagligdags praksisser og investeringer i hårde hvidevarer. Sidstnævnte vil også have en positiv effekt på husstandens elforbrug.

### Formidlingens effekt på fjernvarmeforbrug

Effektvurdering af adfærdsændringer i fjernvarmeforbruget er udelukkende baseret på en case-vurdering af Vibo Allersgade, da der ikke har været data tilgængelige for Mjølnerparken. Spørgeskemaundersøgelserne er som nævnt indledningsvis desuden en begrænset indikator, hvor 5 grønt besøg-modtagere har sparet 2000-3000 kr. på deres varmeregning efter det grønne besøg.<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Bilag 4 viser for tabeller over indekseret fjernvarmeforbrug pr. måned for 2006 og gennemsnitligt fjernvarmeforbrug pr. måned 2001-2005, udarbejdet ud fra forbrugsopgørelsen.

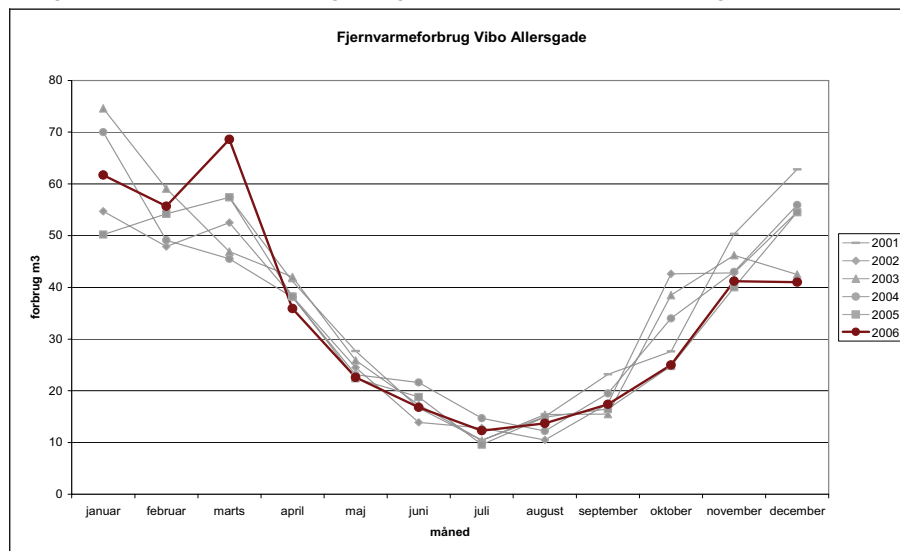
Overordnet viser Figur 5.5, at fjernvarmeforbruget ligger på niveau med de foregående



år<sup>41</sup>:

**Figur 5.5: Indekseret fjernvarmeforbrug 2006 ifht. gennemsnitligt indekseret forbrug 2001-2005 (Indeks 100= forbrug marts 2001)**

Forbruget er fra februar til marts steget med 23 procentpoint mod et gennemsnitligt fald på 2 procentpoint i de foregående år, hvorefter der er sket et markant fald fra marts til april 2006 på 57 procentpoint mod et gennemsnitligt fald på 21 procentpoint i de foregående fem år. Resten af året har forbruget ligget på niveau med det gennemsnitlige forbrug i de foregående år, bortset fra efteråret, hvor det gennemsnitlige forbrug for oktober-december 2006 er 15 procentpoint lavere end gennemsnittet for samme periode de foregående år. Dette fremgår også, når fjernvarmeforbruget vises i m<sup>3</sup> damp (Figur 5.6):



**Figur 5.6: Boligforeningen Vibo Allergades fjernvarmeforbrug i m3 pr måned 2001-2006**

Samlet viser casen, at stigningen fra februar til marts er efterfulgt af et markant fald den følgende måned, også ifht. forbruget i det foregående år. Ligeledes er forbruget i efter-

<sup>41</sup> Forbrugsdata for fjernvarmeforbruget er indekseret i lighed med vandforbruget i forrige afsnit for at forbruget pr. måned i 2006 kan sammenlignes med det gennemsnitlige forbrug pr. måned 2001-2005.



året 2006 blandt de laveste i 2001-2006, mens det i november-december er stagneret i forhold til en generel tendens til forbrugsstigning i de foregående år.

### *Opsummering*

Casen viser et markant nedgang i fjernvarmeforbrug i april 2006 det lille boligselskab, Vibo Allersgade, der dog ikke indenfor evalueringens rammer kan tilskrives de grønne besøg. Samtidig viser Genbesøg-undersøgelsen, at en del grønt besøg-modtagere har sparet 2000-3000 kr. på deres varmeregning efter det grønne besøg. Datagrundlagets usikkerhed til trods ses på få observationer forandringer, der synes at sandsynliggøre en adfærdsændrende effekt på grønt besøg-modtagernes varmeforbrug.

### **Formidlingens effekt på elforbrug**

Målgruppens adfærdsændring i elforbrug vurderes alene på baggrund af to mindre undersøgelser gennemført af Als Research, hvor elforbrug er det miljøemne, der oftest beskrives som relevant af kursUSDeltagerne eller huskes tydeligst af grønt besøg-modtagerne et år efter besøget.<sup>42</sup>

Generelt er der sket betydelige adfærdsændringer i svarpersonernes elforbrug på tværs af de to undersøgelser. Stort set alle svarpersoner slukker i dag for stand-by på el-apparater, hvoraf tre ud af fire slukker efter hvert brug eller ofte. Særligt blandt kursUSDeltagerne ses en adfærdsændring, da cirka tre fjerdedele af de 11 kursus-deltagerne slet ikke har slukket for stand-by forud for de grønne besøg (eller Miljøambassadørkurser), hvilket også gælder for en tredjedel af de 26 grønt besøg-modtagerne. Omtrent halvdelen af grønt besøg-modtagerne slukkede i forvejen for stand-by i samme omfang. Samlet ses altså tydelige adfærdsændringer på elforbrug blandt svarpersonerne, både i antallet af svarpersoner og i karakteren af deres adfærdsændring. Dette illustreres ved, at antal svarpersoner, som aldrig slukker for stand-by er blevet reduceret fra cirka halvdelen (17 af 37) til mindre end en tiendedel (3 personer). Endvidere har en del af Miljøambassadør-kursernes formål været at give deltagerne et bredere kendskab til en eller flere metoder til el-produktion i Danmark. Tre fjerdedele af svarpersonerne har udtrykt et sådant kendskab, hvilket må anses for at være en tilfredsstillende indikator for emnets gennemslagskraft på kurset.

### **Formidlingens effekt på indeklima**

Overordnet er ”indeklima og varme” blandt de 4 miljøemner, som fremhæves af kursUSDeltagerne som mest relevante eller huskes tydeligst et år efter modtagelsen af et grønt besøg.<sup>43</sup> Svarpersonernes egne beskrivelser af deres tiltag for at sikre et godt indeklima stemmer i høj grad overens med projektets anvisninger, ligesom de afspejler en forstå-

<sup>42</sup> Afsnittets resultater er baseret på: Genbesøg: spm. 24 og 25 samt MA-undersøgelsen: spm. 18, 19 og 20

<sup>43</sup> Genbesøg: spm. 26-29 samt MA-undersøgelsen: spm. 21-23.

else for de mulige sammenhænge mellem fugt i boligen og dårligt indeklima. Mest bemærkelsesværdigt er det, at halvdelen af alle svarpersoner (18 af 37) har løst problemer med indeklima i boligen ved brug af råd, de har modtaget på et grønt besøg eller Miljøambassadørkursus, hvoraf størstedelen af problemerne har været fugt-relaterede problemer som skimmelsvamp, husstøvmider og dårlig lugt i boligen.

## Formidlingens effekt på rengøring og kemikalier

På grønne besøg og kurserne er også blevet oplyst om *rengøringsmidler og kemikalier*,<sup>44</sup> hvilket efter ønske fra Fellov Consult og Center for Miljø er blevet prioriteret i undersøgelsen. Det skyldes, at Fase 1 har vist en udbredt brug af rengøringsmidler og desinficerende produkter blandt målgruppen, herunder Klorin og det farmaceutiske desinficerende produkt Dettol, hvor anvendelsesmåder og omfang indebærer en øget risiko for allergi.<sup>45</sup> Det vurderes, at svarpersonernes kendskab til miljømærkning af *rengøringsmidler* er steget markant pga. grønne besøg og/eller Miljøambassadørkurser, mens der ses en mindre stigning i kendskab til *kemikalier*. Mens kun 5 har haft kendskab til nogen af de præsenterede miljømærker<sup>46</sup> før grønt besøg/ kursusdeltagelse, genkendes miljømærkerne nu af lidt over halvdelen af alle 37 svarpersoner. Flest genkender Svanemærket, mens de to andre mærker, EU-blomsten og Bra Miljöval, genkendes af en del svarpersoner.<sup>47</sup> Næsten halvdelen (16 af 37) har udskiftet rengøringsmidler til andre mærker eller produkter efter et grønt besøg eller kursusdeltagelse, om end langt de fleste har udskiftet nogle mærker, ikke alle. Hertil skal bemærkes, at adfærdsændringen primært ses hos deltagere i Miljøambassadørkurser, mens lidt over halvdelen af grønt besøgsmodtagere ikke har skiftet mærker og heller ikke har genkendt miljømærkerne. Betydningen af faresymboler på emballage indeholdende kemikalier har været et mindre emne, og undersøgelserne viser ikke noget præcist billede på dette område. Det ser dog ud til, at et mindre antal svarpersoner (6 af 37) har fået kendskab til faresymboler efter grønt besøg eller et Miljøambassadørkursus. Desuden synes flere at kunne angive korrekte betegnelser for faresymboler (især mht. "brand-symboler") efter de grønne besøg, mens størstedelen anvender dog betegnelsen "farlig" uanset faresymbollets konkrete betydning.

Som nævnt har Fase 1 vist indikationer på, at en stor del af målgruppen har anvendt desinficerende Dettol og Klorin- produkter på u hensigtsmæssige måder såsom til personlig hygiejne.<sup>48</sup> Blandt kursus-deltagerne benytter de fleste tidligere brugere af Dettol ikke længere produktet, mens cirka en tredjedel af grønt besøgsmodtagerne har benyttet

---

<sup>44</sup> Genbesøg: spm 16-23 samt MA-undersøgelsen: spm. 9-17.

<sup>45</sup> Denne miljøfaglige vurdering er foretaget af Fellov Consult og Center for Miljø og anfægtes ikke af Als Research.

<sup>46</sup> Svarpersonerne er blevet præsenteret for billeder af Svanemærket, EU-blomsten og Bra Miljöval, som indgår i projektets folder 'Gode råd til brug i boligen fortalt af etniske kvinder til etniske familier'.

<sup>47</sup> Genbesøg: spm: 18 og 19 samt MA-undersøgelsen: spm. 11 og 12

<sup>48</sup> Resultater om Dettol og Klorin: Genbesøg: spm. 20-21 og MA-undersøgelsen: spm. 13-14

og fortsat benytter Dettol. Kun én person er ophørt med at bruge produktet efter et grønt besøg. Blandt grønt besøg-modtagere bruges produktet således fortsat ofte, især til rengøring i hjemmet. Der ses ligeledes et mindre fald i anvendelsen af Klorin i husholdningen, idet omkring hver femte tidligere bruger er fuldstændig ophørt med at benytte produktet. Klorin har af enkelte tidligere været benyttet til daglig opvask, mens produktet slet ikke benyttes til dette formål efter grønt besøg eller kursusdeltagelse. Blandt enkelte svarpersoner ses altså en markant ændring i måderne hvorpå produktet benyttes, mens over en tredjedel grønt besøg-modtagere fortsat anvender Klorin i et forholdsvis stort omfang. En del anvender produktet til tøjvask, ofte 2-3 gange ugentligt, og mange benytter det til almen rengøring, ofte 2-3 gange ugentligt.

## **Formidlingens effekt på affaldssortering**

Formidlingen om affaldssortering synes at have haft mindst gennemslagskraft på de grønne besøg<sup>49</sup>, idet to ud af tre affaldssorterer i samme omfang og på samme måder som før grønt besøg. Hertil skal føjes, at mange svarpersoner, særligt i Mjølnerparken, har kritiseret boligselskabets mangelfulde opstilling af affaldsfaciliteter og generelle oprydning i boligområderne, hvilket beskrives som begrænsende for deres muligheder for at sortere affald yderligere. Ifølge en Fase 2 projektmedarbejder meddeler en ejendomsfunktionær for Mjølnerparken dog, at beboerne i langt højere grad nu lukker affaldsposer frem for at smide dem ud åbne, hvilket udgør en mindre men betydelig forbedring af affaldshåndteringen i dagligdagen.<sup>50</sup>

---

<sup>49</sup> Af hensyn til interviewets varighed, er spørgsmål om affaldssortering udeladt af Miljøambassadørundersøgelsen, hvorfor Genbesøg-undersøgelsen alene udgør grundlaget for at belyse affaldssortering.

<sup>50</sup> Als Research ApS har ikke haft mulighed for at bekræfte denne oplysning.

## Konkluderende bemærkninger og anvisninger

Generelt synes grønne besøg at have haft væsentlige adfærdsændrende virkninger for en del af emnerne, hvilket især vurderes på baggrund af de to mindre spørgeskemaundersøgelser. Miljøambassadørkurserne lader, ikke overraskende, til at have en stærkere adfærdsændrende effekt på enkelte emner. Det vurderes, at der er sket konkrete adfærdsændringer mht. vand- og elforbrug, både i målgruppens daglige praksisser og investeringer i hårde hvidevarer. På varmemeforbrug synes endvidere at forekomme forandringer, der kan sandsynliggøre en adfærdsændrende effekt på grønt besøg-modtagernes varmemeforbrug, hvor nogle har sparet 2000-3000 kr. på deres regning. Ligeledes har projektets anvisninger om fugtrelaterede problemer ofte haft stor nytteværdi blandt målgruppen.

Formidlingen af viden om miljø- og sundhedsfremmende brug af rengøringsmidler og kemikalier er blevet modtaget i forskelligt omfang blandt svarpersonerne. Viden om især Svanemærket synes at være blevet udbredt i nogen grad, hovedsageligt blandt de 11 kursusedtagere, selvom det i mindre grad har ført til udskiftning af produkter. Med hensyn til især Klorin og faresymboler vurderes effekten imidlertid ikke at have været tilfredsstillende ifht. at ændre adfærden eller øge kendskabet blandt svarpersonerne. Ikke desto mindre fremhæves rengøringsmidler af kursusedtagerne som et af de mest relevante emner og er blandt de miljø-emner, der huskes af grønt besøg-modtagerne. De grønne besøg har haft mindst gennemslagskraft med hensyn til affaldssortering.

På baggrund af ovenstående vurderes grønne besøg og Miljøambassadørkurser begge at være effektfulde metoder til at opnå tilfredsstillende adfærdsændringer indenfor forbrug af *vand, el* samt *indeklima og varme*. Det bør dog overvejes, om en mere fokuseret formidling på færre emner under grønne besøg kan give en mere tydelig effekt med hensyn til eksempelvis *rengøring & kemikalier*. En metode til løbende at følge vægtningen af de enkelte miljøemner under grønne besøg kunne være, at medarbejderne på de besøgsskemaer, som anvendes ved hvert besøg, efterfølgende giver hvert emne point fra 1-6 ud fra, hvad der har været mest i fokus under det enkelte besøg. Mere overordnet synes information om affaldssortering ikke at kunne stå alene uden et samarbejde med de berørte boligselskaber, der har et betydeligt ansvar for at skabe forudsætninger for beboernes mulighed for at agere miljøvenligt.

## 5 Projektets beskæftigelsesperspektiv

Projektets beskæftigelsesperspektiv indgår i et væsentligt samspil med målsætningen om at styrke integrationen af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Succeskriteriet for beskæftigelse har været, at *"der ansættes 10 kvinder i begge forløb. Gennemførelse af projektførløbene for minimum 80% af de ansatte."* Projektet har i Fase 1 ansat 9 medarbejdere, hvoraf de 8 har fuldført hele det 3-måneders ansættelsesforløb.<sup>51</sup> I Fase 2 har samtlige 8 medarbejdere fuldført ansættelsen, og projektet opfylder derved både i Fase 1 og 2 målsætningen om jobskabelse. Medarbejderne har været ansat 25 timer pr. uge fra marts til maj henholdsvis 2006 og 2007.

Ovenstående succeskriterium er direkte rettet mod jobskabelse i projektførløbet og rummer ikke konkrete målsætninger for medarbejdernes personlige kompetenceudvikling og fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Dette aspekt vægtes imidlertid højt i evalueringen af projektets beskæftigelsesperspektiv, da det er yderst relevant at belyse, hvordan projektmedarbejderne har oplevet en effekt af projektets aktiviteter på deres egne livssituationer, deltagelse på arbejdsmarkedet og i det danske samfund generelt.<sup>52</sup>

### Medarbejdergruppens sammensætning

Medarbejderne er primært rekrutteret fra tidligere Miljøambassadørkurser i kommunen samt for Fase 2 det afholdte kursus i efteråret 2006. I alt har cirka 25 personer været til ansættelsessamtale, hvoraf 17 er blevet ansat. Personlige kompetencer og fremtræden er ifølge projektleder i et vist omfang blevet vægtet højere i ansættelsen end formelle kvalifikationer, da ansættelsen indledtes med et uddannelsesforløb. Medarbejderne har haft forskellige forudsætninger ved ansættelsen:

- Cirka halvdelen har haft ufaglært arbejde som pædagogmedhjælper, rengøring eller butiksassistent. Enkelte har gennemført praktikforløb indenfor disse områder. De fleste har uddannelse på folkeskoleniveau eller en ungdomsuddannelse bag sig.
- Cirka en tredjedel har korte eller mellemlange uddannelser som kontorassistent, lærer, laborant, pædagog eller bachelorgrad indenfor ernæring og sundhed bag sig.
- For enkelte medarbejdere er dette den første erhvervs erfaring, eventuelt med afbrudte uddannelser på gymnasialt eller universitetsniveau bag sig.
- Enkelte har erfaring i projektledelse og – udvikling fra lønnet og frivilligt arbejde.

---

<sup>51</sup> En enkelt medarbejder afsluttede efter to uger ansættelsesforløbet grundet sygdom. Antallet af medarbejdere er efter ved starten af Fase 2 blevet nedjusteret af Fellow Consult og Center for Miljø til 8 personer.

<sup>52</sup> Grundlaget for dette kapitel er primært 7 interview med Fase 1 medarbejdere og 8 med Fase 2 ditto. Desuden en opgørelse af Fase 1 medarb.. beskæftigelse indtil marts 2007, stillet til rådighed af Fellow Consult. Se bilag 5.

Særligt med hensyn til dansk kundskaber har medarbejdernes kompetenceniveau varieret, idet omkring halvdelen taler flydende dansk enten pga. opvækst i Danmark eller danskuddannelse for voksne udlændinge, mens de øvrige medarbejders dansk kundskaber har varieret og enkelte har haft et begrænset mundtligt dansk ved ansættelsesstarten.

Som en konsekvens af medarbejdersammensætningen varierer medarbejdernes individuelle oplevelse af kompetenceudviklingen på en måde, der i et vist omfang afspejler de nævnte forskelle i individuelle forudsætninger og tidligere erhvervserfaringer.

## **Berigende kompetenceudvikling**

Det vurderes, at på trods af forskelle i medarbejdersammensætningen har projektmålet om miljøformidling været en udfordring, der har krævet selvstændighed, kreativitet og forandringsparathed fra samtlige medarbejdere. Den projektorienterede og afvekslende arbejdsform også har forudsat en udviklingsproces hos alle medarbejdere ud fra individuelle forudsætninger.

Af medarbejderinterviewene fremgår det, at de ansatte samlet har oplevet kompetenceudvikling på flere områder, der her er præsenteret i forhold til den oplevede vægtning og relevans:

- Kommunikation til flere målgrupper, præsentationsteknik, undervisning og opsøgende arbejde.
- Organisering, planlægning og målretning af eget arbejde.
- Projektudvikling og – koordinering.
- Interkulturelle kompetencer og samarbejde.
- Kundskaber i dansk og oversættelse, primært mundtligt.
- It-kundskaber, primært Microsoft Office Word.
- Kendskab til praksisser og forventninger på en dansk arbejdsplads.

Tilegnelsen af kompetencer inden for organisering og kundskaber i dansk og it påpeges i varierende grad, afhængig af medarbejdernes tidligere arbejds erfaringer, ophold i Danmark og personlige interesser. For nogle medarbejdere, som ikke har andre erfaringer fra en dansk arbejdsplads, optræder kendskab til dette også som en væsentlig indsigt. Enkelte, som har haft relevante kommunikative eller (miljø)faglige kompetencer i forvejen, synes ikke at have oplevet en faglig opkvalificering i undervisningen, men har i stedet styrket deres erfaringer i praksis. Flere medarbejdere med videregående uddannelse har ikke oplevet at have tilegnet sig egentlig nye faglige kompetencer. Til gengæld er de grundet egen interesse blevet mere bevidste om deres fremtidige ønsker og ambitioner om at arbejde videre med projektledelse og koordinering. De fleste medarbejdere

udtrykker dog tvivl om, hvordan de kan videreudvikle sig på en måde, der sikrer sammenhængskraften mellem familieliv, økonomi og uddannelse eller arbejdsliv.

### *Den personlige vejledning*

Medarbejderne er blevet bedt om at give projektet 1-5 point for ansættelsens betydning for deres personlige udbytte og forventninger til fremtiden. De fleste tildeler projektet mellem 3 og 5 point, hvilket ofte begrundes i projektledelsens fokus på medarbejdernes trivsel og udbytte undervejs i forløbet. Generelt roses projektledelsen af medarbejderne for, under MUS-samtaler og i det daglige, konstruktivt at have påpeget områder, hvor den enkelte medarbejder har vist særlige styrker eller haft behov for at forbedre sine kompetencer.<sup>53</sup> Nogle medarbejdere beskriver generelt arbejdspladsen som en "familie", dels begrundet i ledelsens opbakning til dem og begrundet i det kollegiale samarbejde. Denne betegnelse indikerer bl.a. en høj grad af tillid til ledelsen, men den illustrerer ikke mindst også behovet for en klar forventningsafstemning med hensyn til ledelsens muligheder for at støtte medarbejdernes videre færd på arbejdsmarkedet.

### **Springbræt til nye karriereveje**

Efter projektansættelsen i foråret 2006 har størstedelen af Fase 1 medarbejderne haft anden beskæftigelse eller deltaget i uddannelsesforløb. Nogle medarbejdere har allerede haft uddannelse eller anden beskæftigelse før og/eller under deltidsansættelsen i projektet, men de fleste har brugt jobbet som miljøformidler som springbræt til at komme videre i andre job eller påbegynde uddannelsesforløb. Center for Miljø har ydermere foranstaltet et tilbud om PC-kursus efter projektansættelsen som et tilbud om opkvalificering, hvilket flere medarbejdere har taget imod og gennemført.

Herudover har arbejdet som miljøformidler styrket de fleste medarbejderes netværk. Flere har fået en forståelse for at bruge deres netværk aktivt til at skabe kontakter på tværs af fagområder og således øge mulighederne for at opnå ansættelser eller viden om uddannelse, med muligheder for yderligere kompetenceudvikling. Dette har dog haft en mindre beskæftigelsesmæssig effekt i form af kortere ansættelser som bl.a. undervisere på Miljøambassdørkurser.

En opgørelse over de 8 Fase 1 medarbejderes beskæftigelse viser, at de i 2006 tilsammen har haft ansættelse svarende til 2,9 årsværk, heraf 1,1 årsværk i projektet ofte sideløbende med uddannelse. Derudover har halvdelen af medarbejderne opkvalificeret sig via kurser i sundhedsformidling, PC-kørekort og danskuddannelse for voksne udlændin-

---

<sup>53</sup> En medarbejder beskriver eksempelvis, hvordan ledelsen har støttet hende i at blive mere fokuseret i sit arbejde gennem enkle anvisninger, som medarbejderen i dag både bruger i sit arbejde og privatliv til at skabe større ro og overblik omkring opgaveløsning.

ge. I foråret 2007 har medarbejderne ligeledes haft forskellige typer ansættelser, der synes at videreføre initiativrigheden fra 2006.

Der er en generel tendens til, at medarbejderne tænker fremtidige beskæftigelsesmuligheder inden for fagområder, der relaterer sig til miljø- og sundhedsområdet. Flere Fase 1 medarbejdere har søgt at styrke deres faglige profil qua en kombination af miljøfaglige og nye sundhedsfaglige kompetencer. Andre ønsker til fremtidig opkvalificering er viden om webdesign og projektstyring. De fleste medarbejdere har fundet timelønnet ansættelse på deltid eller færre timer, eksempelvis som underviser, pædagogmedhjælper, projektmedarbejder, tolk, sundhedsformidler, svømmelærer eller fitnessinstruktør. Ydermere er enkelte medarbejdere påbegyndt Social- og Sundhedshjælperuddannelsen som en lønnet uddannelse.

Et kritikpunkt fra nogle medarbejdere har imidlertid været projektets formelle ansættelsesforhold. Medarbejderne har været på fast timeløn uden tillæg i forhold til erhvervs erfaring, og de har ikke haft rettigheder som pension, sygedagpenge eller barns første sygedag. Sidstnævnte påpeges af nogle som modsætningsfyldt i forhold til, at projektet specifikt har til formål at ansætte kvinder, der i mange familier har den primære plejefunktion for mindre børn.

## **Konkluderende bemærkninger og anvisninger**

Størstedelen af Fase 1 medarbejderne har følt sig fulgt godt på vej af Fellow Consult, der har ansat halvdelen af medarbejderne på timebasis til undervisning på miljøambassadørkurserne i efteråret 2006. Overordnet har der dog ikke været nogen organiseret beskæftigelsesmæssig opfølgning fra Fellow Consult eller Center for Miljø side udover et tilbud om PC-kursus. I lyset af de erfaringer og kompetencer, som de fleste medarbejdere har taget med sig fra projektet, er det væsentligt, at der følges op på beskæftigelseslysten og -mulighederne ved udgangen af deres vellykkede ansættelsesforløb. En stor del af de tidligere medarbejdere har i deres fremtidige jobønsker været stærkt orienterede mod ansættelse i lignende jobs indenfor miljøområdet, og ikke alle har oplevet den førnævnte netværksdannelse eller set sig i stand til at udnytte den til at komme videre med egne arbejds-ønsker eller projektideer.

Det er derfor en klar anbefaling at koble professionel jobvejledning til denne type korte ansættelsesforløb, således at medarbejdere har mulighed for at udnytte de nyerhvervede erfaringer og succeser og komme videre i anden beskæftigelse på egne præmisser. Efter Fase 1 har Fellow Consult ønsket at etablere samarbejde med fagbevægelsen som et vejledningstilbud til medarbejderne, hvilket der dog ikke har været afsat ressourcer til i dette projekt. Evaluator anbefaler et konkret tiltag i form af en "jobdag" ved projektafslutningen i samarbejde med kommunale jobcentre, hvor eksempelvis jobvejledere inviteres



til at give vejledning i jobsøgning, kompetenceafklaring og uddannelsesvalg. Efter ”Jobdagen” kan sikres (i en mindre periode) et stående tilbud om opfølgende vejledning efter individuelt ønske. Endvidere anbefales det, at der til fremtidige projekter rekrutteres via offentlige jobopslag og i samarbejde med kommunens jobformidlinger.

## 6 Projektets organisering og ledelsesformer

Som beskrevet i Kapitel 1 har projektet haft en dobbelt målsætning med både miljø- og beskæftigelsesmæssige perspektiver, hvilket har udgjort en udfordring for ledelsen i projektets gennemførelse. Dette har konkret udmøntet sig i en ledelsesmæssig pragmatik i form af en afvejning mellem målet om at skabe miljøresultater og målet om at opkvalificere medarbejderne på deres egne faglige og personlige præmisser. Sammensætningen af medarbejdergruppen har været motiveret af begge delmål. I praksis har dette medført betydelige forskelle i medarbejdernes forudsætninger og har krævet en bevidst ledelsesstrategi til håndtering af forskelligheder i medarbejdergruppen. I dette afsnit behandles projektets tilgang til ledelse med fokus på ledelsens implementering af *mangfoldighedsledelse* som overordnet strategi. I den forbindelse belyses endvidere ledelsens brug af medarbejdernes kompetencer, muligheder for synergi og læring i samarbejdet samt balancen mellem ledelsens krav til medarbejderne og overskridelsen af medarbejdernes personlige grænser.

Der skelnes mellem forskellige idealtypiske tilgange til mangfoldighedsledelse, heriblandt tilgangene *aces og legitimitet* og *synergi og læring*<sup>54</sup>, der her anvendes som en referenceramme, som kan sætte projektets konkrete ledelse i perspektiv. I tilgangen *aces og legitimitet* ses multikulturelle kunder og markeder som en forretningsmæssig udfordring, og målet er at få adgang til disse segmenter, eksempelvis ved at ansætte etniske minoriteter i særlige positioner for at opnå den relevante multikulturelle kompetence i organisationen. I tilgangen *synergi og læring* er det visionære ideal, at medarbejdernes individuelle forskelligheder kan bidrage til en lærende og innovativ arbejdskultur, og man baserer i mindre grad arbejdsdeling på kulturel identitet.

---

<sup>54</sup> I denne evaluering er tilgangene *aces og legitimitet* og *synergi og læring* refereret på baggrund af Socialforskningsinstituttets undersøgelse af mangfoldighedsledelse i danske virksomheder fra 2003. *'Mangfoldighedsledelse mellem vision og praksis'* af Peter Hagedorn-Rasmussen og Anette Kamp.

## Brug af medarbejdernes kompetencer

I projekt *Fra A til Mimersgadekvarteret* er medarbejderne ansat, fordi deres etniske baggrund og sprog kan bruges i formidlingen til målgruppen, hvilket kan relateres til den ovenfor refererede tilgang *access og legitimitet*. I brugen af medarbejdernes kompetencer i miljøformidlingen har lederne bevidst vekslet mellem to forskellige metoder i sammensætningen af arbejds hold. I projektets tidlige stadie er arbejds holdene blevet sammensat i arbejds hold på to til tre personer, der alle taler et af de udvalgte sprog i målgruppen; arabisk, urdu, somalisk eller tyrkisk. Senere, når medarbejderne er blevet mere sikre i arbejdet med Grønne Besøg, er holdene ligeledes blevet sammensat på tværs af sproggrupper. Udover sproglige kompetencer, har ledelsen søgt at bruge andre styrker hos medarbejderne såsom netværk, lokalkendskab samt kreative kompetencer. Sidstnævnte er især inddraget i Fase 2 på grund af problemer med at skabe kontakt til målgruppen.<sup>55</sup> I denne sammenhæng har flere medarbejdere ageret som 'netværkere' og har arbejdet med at skabe kontakt til institutioner og foreninger. Flere medarbejdere udtrykker, at det har været sjovt og lærerigt at bidrage til planlægningen af arrangementer.

## Ledelse med vægt på ligestilling

En vigtig pædagogisk målsætning for projektet har ifølge lederne været at sikre, at alle medarbejdere i første fase af ansættelsen har opnået succesoplevelser og derved en sikkerhed i arbejdet. Dette er praktiseret ud fra et princip om ikke kun at tildele medarbejdere opgaver ud fra deres eksisterende kompetencer, men også at tildele medarbejderne opgaver, som de ikke i udgangspunktet har været dygtige til. Dette for at skabe læring, give succesoplevelser og fremme en ligelig fordeling af de mest interessante opgaver mellem medarbejderne. Ledelsen har således brugt medarbejdernes forskellige personlige og faglige kompetencer ud fra såvel en ressource- som en lighedsforståelse. Ressourceforståelsen indebærer eksempelvis at bruge medarbejdere med flere relevante færdigheder strategisk i målopfyldelsen for miljøformidling. Lighedsforståelsen giver genlyd i projektets værdisæt, der primært vægter, at medarbejderne skal opleve at være ligestillede på trods af forskelle i forudsætninger.

I begyndelsen af hvert projektforsløb har ledelsen valgt, at medarbejderne i fællesskab med ledelsen har skullet formulere et værdisæt ved navn *Fra A til Mimersgadekvarteret*. I værdisættet har hvert bogstav angivet en værdi, hvor A eksempelvis har stået for *accept* og B for *brobygger*. Denne øvelse synes at have skabt ejerskab blandt medarbejderne for værdisættet. Medarbejderne har identificeret sig positivt med værdisættet som et principielt grundlag for at fremme samarbejde og kommunikation. Samtidig kan værdisættet dog give begrænsninger i udnyttelsen af potentielle ressourcer, når medarbejder-

---

<sup>55</sup> Se Kapitel 3 for yderligere belysning af udfordringen med at skabe kontakt til målgruppen i projektet Fase 2

gruppens forskellighed i eksempelvis uddannelse, sproglige og faglige kvalifikationer underordnes princippet om ligestilling. Enkelte medarbejdere med flere opgaverrelevante kompetencer tilkendegiver således, at deres ambitioner og potentiale inden for bl.a. koordinering og projektstyring ikke er blevet udfoldet i en tilstrækkelig grad.

Til gengæld har medarbejderne i kraft af deres forskellige kompetencer ofte støttet hinanden i både undervisningen og arbejdet, f.eks. med oversættelse, teoriforståelse og idéudveksling. Samtidig har lederne ladet medarbejdere med flere relevante kompetencer indgå i en støttefunktion for andre, og enkelte udtrykker en oplevelse af, at lederne har haft særlige forventninger til dem om at skulle hjælpe andre kolleger frem. Sidstnævnte synes at være sket 'ad hoc', uden at ledelsen har foretaget en eksplicit forventningsafstemning og skabt klarhed om denne konsekvens af medarbejdergruppens forskellighed. Herudover har lederne bevidst fastholdt et skel mellem ledere og medarbejdere for at signalere, at det er ledelsen, der har haft ansvaret for projektstyring og for at støtte medarbejderne. Skellet mellem ledere og medarbejdere og det primære og uomtvistelige ideal om, at 'alle er lige' modificeres således i praksis, hvor medarbejderne reelt er brugt forskelligt som følge af forskelle i eksempelvis faglige kvalifikationer.

## Synergi og læring i samarbejdet

Et ressourceperspektiv, hvor forskelligheder kan bruges som en berigende styrke, er ikke kun et relevant perspektiv i relationen mellem ledelse og medarbejdere. I samarbejdet har medarbejderne ligeledes brugt hinanden konstruktivt til at sparre over fælles problemer, muligheder og løsninger i arbejdet med de grønne besøg. Når medarbejderne blandt andet i frokostpausen har udvekslet erfaringer fra dagens grønne besøg, har de både været repræsentanter for bestemte etniske grupper, men også individuelle 'fagpersoner', idet arbejds erfaringer og gode råd ikke kun er blevet knyttet til bestemte etniske grupper. Erfaringsudvekslingen har været relevant for alle og brugbar på tværs af sproggrupper, da den har taget afsæt i det fælles i at være miljømedarbejder. En fælles platform har netop bestået i, at selve arbejdsopgaven med at lave grønne besøg har været ny og fælles for alle. Set i et synergiperspektiv kan bl.a. den førnævnte sammensætning af arbejds hold på tværs af sproggrupper yderligere stimulere en arbejdsdynamik, der ikke fastlåser medarbejderne i sproglige og etniske grupperinger, hvorfor både brugen af sprogligt opdelte og tværgående arbejds hold har indebåret fordelagtige erfaringer. Nedenfor præsenteres fordele og ulemper ved de anvendte sammensætninger af arbejds hold skematisk:

Arbejds hold med fælles minoritetssprog	
Fordele	Ulemper
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejderne kan afløse og supplere hinanden i dialogen med beboerne under miljøformidlingen.</li> <li>• Medarbejderne opnår tryghed og faglig sikker-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Risiko for gruppering af medarbejderne efter etnicitet på bekostning af en fælles arbejds kultur.</li> </ul>

hed ved, at alle på holdet kan besvare spørgsmål fra beboerne	
<b>Arbejdshold med blandede sprog</b>	
<b>Fordele</b>	<b>Ulemper</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejderne opnår indsigt i andre minoritetsgruppers hverdagsliv og livsvilkår.</li> <li>• Dansk styrkes som et fælles arbejdssprog</li> <li>• Grundlag for en fælles erfaringsbase, som alle medarbejdere kan trække på.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skæv arbejdsdeling under det grønne besøg. Én medarbejder tildeles ansvaret for kommunikationen til beboerne, mens den anden mere passivt deltagende fører registrering på besøgsregistreringssedlen.</li> </ul>

Arbejdshold inddelt efter fælles minoritetssprog indebærer en vis risiko for grupperinger som følge af, at ledelsen i en såkaldt *access og legitimitets* tilgang strategisk kan anvende medarbejdernes kulturelle og sproglige ressourcer i formidlingen til etniske grupper. Herudover er det vigtigt at være kritisk overfor kulturalisering af kompetencer: hvis man ansætter personer på baggrund af kultur og sprog kan dette føre til en fastholdelse i bestemte positioner, for eksempel ”kvindelig indvandrer”, der kan være vanskelig at bevæge sig ud af. Hvis medarbejderne udelukkende identificeres ved deres kulturelle og sproglige forskellighed – som repræsentant for en etnisk gruppe - kan det føre til, at medarbejdernes kompetencer på andre områder overses. En konsekvens af dette kan være, at medarbejdernes ressourcer og kompetencer gøres ensidige og ufleksible. I projektet har lederne dog imødekommet denne risiko ved bl.a. at inddrage medarbejdernes praksiserfaringer, kompetencer, kreativitet og kendskab til lokalmiljøet.

## Balancen mellem krav og personlige grænser

Balancegangen mellem på den ene side at stille krav til medarbejderne og på den anden side at sikre, at de ikke presses for hårdt, er en afvejning, som lederne med god grund har haft svært ved at formulere klare retningslinjer for. Ledelsen har udvist opmærksomhed på en balancering mellem at give input til selvdisciplin, performance, fagligt indhold og lade medarbejderne arbejde selvstændigt med disse forhold. Dette er afvejet ud fra et hensyn til den mængde nye informationer, metoder og krav medarbejderne stilles overfor.

Ledelsen har samtidig arbejdet ud fra en grundlæggende tro på, at overskridelse af medarbejdernes grænser kan være udviklende og konstruktiv, hvis dette sker i en tillidsfuld relation til ledere og kolleger. På baggrund af observationer og samtaler med medarbejderne vurderes, at man i projektet er kommet langt ved at udfordre medarbejderne med de mange nye og afvekslende opgaver. Ikke desto mindre er det vigtigt at påpege, at præmisserne for især projektets Fase 2 har medført mange forandringer og en hektisk hverdag. Dette har udfordret medarbejderne med hensyn til at løfte opgaven, bevare motivationen og ofte også skabe sammenhæng mellem arbejde og familieliv.

I Fase 2, som Als Research har fulgt, har ledelsen løbende været nødsaget til at tage nye strategier i brug, hvilket har medført mange forandringer i medarbejdernes arbejdsopgaver.<sup>56</sup> En indirekte konsekvens har som nævnt været, at medarbejderne er blevet stillet over for høje krav om at være forandringsparate og have mod på helt nye former for arbejdsopgaver, som kan have været grænseoverskridende for den enkelte. Udover justering af formidlingsstrategien har besøg af eksterne interessenter, filmhold, journalister medvirket til at skabe en hektisk stemning og en skærpelse af kravene til medarbejderne om at være omstillingsparate. Muligheden for at sige fra over for arbejdsopgaver har været til stede for medarbejderne i form af ledernes forsikring om, at alle individuelt har kunnet tale med lederen om problemer eller bekymringer på arbejdspladsen. I hverdagen på arbejdspladsen synes der dog at være skabt et indirekte pres på medarbejderne, blandt andet fordi, uddelegeringen af opgaver primært er sket i et kollektivt forum. De daglige morgenmøder synes at have været præget af et højt tempo med mange informationer, hvilket kan gøre det svært som medarbejder at finde roen og pladsen til at fremsætte forbehold og bekymringer. Flere medarbejdere har overfor evaluator beskrevet sig selv som generte, og enkelte har påpeget, at de ikke har ønsket at sige fra over for arbejdsopgaver for ikke at bremse projektets mål og modvirke et godt resultat for miljøformidlingen. Dette kan for nogle have skabt et indirekte pres, hvor medarbejderne reelt set ikke har benyttet en mulighed for at sige fra, selvom nogle opgaver har været meget grænseoverskridende for dem.<sup>57</sup>

De fleste medarbejdere tilkendegiver dog, at de har haft tillid til deres ledere, hvor de har kunnet hente støtte og ytre bekymringer. Dog er tilstedeværelsen af et filmhold et særligt tilfælde, hvor enkelte medarbejdere til evaluator har udtrykt modvilje mod at blive presset til at deltage i dokumentarfilmen om projektet. Deltagelse i dokumentarfilm og fotografering er blevet præsenteret og accepteret af medarbejderne til ansættelsessamtalen, hvorfor at medarbejdernes ønske om at blive fritaget ikke synes at være godtaget af ledelsen. Ifølge ledelsen har det været medarbejdernes eget ansvar at undgå inddragelse i filmoptagelser under deres arbejde.

## Konkluderende bemærkninger og anvisninger

Mange medarbejdere synes at have oplevet tillid i relationen til deres ledere og modtaget de mange forandringer i projektets organisering som *konstruktivt* udfordrende og grænseoverskridende. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at der på arbejdspladsen kan skabes et indirekte pres, der begrænser muligheden for at sige fra. Lederne

---

<sup>56</sup> I Fase 2 er arbejdstiden bl.a. blevet ændret flere gange pga. problemer med at skabe kontakt til målgruppen.

<sup>57</sup> Et eksempel på en grænseoverskridende opgave oplevelse kan være, at medarbejderne har holdt foredrag for en forsamling – endda for første gang på dansk for nogles vedkommende. Denne opgave kan være vanskelig at sige fra overfor, da den er inkluderet i jobbeskrivelsen, og fordi mange medarbejdere ikke har ønsket at adskille sig ved ikke at kunne holde oplæg og løfte alle opgaver.

påpeger selv vigtigheden af, at man fra i ansættelsessamtalen og undervejs i forløbet fortæller medarbejderne om graden og karakteren af grænseoverskridende opgaver. En klar og tidlig ledelsesmæssig udmelding om, hvordan medarbejderne tydelig kan sige fra overfor negativt grænseoverskridende opgaver, kan muligvis medvirke til at afmontere misforståelser og usikkerhed omkring krav og opgaver. Dette ville kunne modificere medarbejdernes oplevelse af et indirekte pres fra ledelsen. Det er ligeledes evaluators vurdering, at det fra projektstarten vil være muligt at bruge medarbejdernes forskellige kompetencer ud fra en ressourceforståelse på betingelse af en klar og planlagt uddelegering af mindre ansvarsområder. Dette vil potentielt kunne fremme alles individuelle kompetenceudvikling, uden at det nødvendigvis vil ske på bekostning af respekten for den enkeltes bidrag og forskellige forudsætninger i ansættelsen.

Den ledelsesmæssige udfordring i projekt *Fra A til Mimersgadekvarteret* har omhandlet dilemmaet i at have et fast greb i målet om at skabe miljøresultater og samtidigt sikre i opkvalificeringen af medarbejderne på deres egne faglige og personlige præmisser. Ledelsen har både brugt medarbejdernes kompetencer ud fra både en ressource- og lighedsforståelse af medarbejdernes forskelligheder. Lighedsforståelsen har understøttet målsætningen om, at alle medarbejderne ud fra egne forudsætninger har skullet opleve en faglig succes og opkvalificering i arbejdet. Denne forståelse kombineret med en tro på, at overskridelse af grænser i trygge rammer kan skabe udvikling, har ifølge mange medarbejderne dannet en god og relevant ramme for deres udvikling i arbejdet. Ressourceforståelsen - som en mere strategisk anvendelse af medarbejderne med flere relevante kompetencer - har dog i enkelte tilfælde været underordnet princippet om ligestyrelse på en måde, der synes at have begrænset udnyttelsen af nogle ressourcer. Dette modificeres dog af, at ledelsen kun har haft tre måneder til at lære medarbejdere at kende og målrette en sådan afbalanceret ressourceudnyttelse.

## Litteraturliste

Fellov Consult ApS. *Projektartikel om projekt 'Fra A til Mimersgadekvarteret'*, 2006

Fellov Consult ApS. *Projekt 'Fra A til Mimersgadekvarteret' – resultater for samlet projekt 2006 og 2007, 2007*

Miljøkontrollen. *Evaluering af Fase 2 af projekt etnisk miljøkommunikation*, 2004

Partnerskabet. *Evalueringsrapport: Miljøambassadører på forskellige sprog*, 2006

Rasmussen, Peter Hagedorn og Anette Kamp *'Mangfoldighedsledelse mellem vision og praksis'*, Socialforskningsinstituttet, 2003

Thomsen, Margit Helle *Med kurs mod mangfoldighed?*, Hans Reitzels Forlag, 2004

Valør og Tinge. *Baggrund, Strategi, Tidsplan og Budgetudkast. Projekt til information til etniske grupper om miljørigtig adfærd og energibesparelser*, 2004

Valør og Tinge. *Demografi*, 2004

Valør og Tinge. *Interviews med fokusgrupper*, 2004

## **Bilagsoversigt**

**Bilag 1: Fra A til Mimersgadekvarteret Projektbeskrivelse.**

**Bilag 2: Formidlingsstrategiernes generelle fordele og ulemper**

**Bilag 3: Spørgeskemaundersøgelser**

**Bilag 4: Datagrundlag for cases: Vand- og fjernvarmeforbrug**

**Bilag 5: Fase 1 medarbejderes beskæftigelse 2006-2007**



## Bilag 1 Projektbeskrivelse

### Projektbeskrivelse; Integrationsprojekt for Mimergadekvarteret.

#### 1. Formål

Formålet er at uddanne etniske kvinder, så de i et beskæftigelsesprojekt kan gennemføre grønne besøg i Mimergadekvarteret og ved disse besøg vejlede andre etniske kvinder fra deres egen sproggruppe i miljøvenlig drift af boliger indenfor vand, affaldssortering, varme, indeklima og el. Igennem besøgene skal der opnås besparelser på vand, el og varmekonsum.

#### 2. Resumé

#### 3. Succeskriterier

Projektets succeskriterier er både i forhold til beskæftigelse og i forhold til miljøresultater:

- Der ansættes 10 kvinder i begge forløb. Gennemførelse af projektforløbene for minimum 80% af de ansatte kvinder
- Der søges en reduktion på vand (5%), el (3%) og varmekonsum (3%) i lejeboliger, der er besøgt under de grønne besøg afhængig af familiernes normale forbrug
- Der hverves minimum 10 kvinder fra hver sproggruppe til miljøambassadørprojektet som gennemføres til efteråret.
- Der gennemføres grønne besøg eller forsøg på besøg svarende til 50% af mimergadekvarterets etniske familier.
- 

#### 4. Indhold

Beskæftigelsesprojekt baseret på uddannelse af etniske kvinder, der anvendes som formidler af miljøbudskaber indenfor kvindernes egne sproggrupper.

Uddannelse af kvinder i forår 2006 og uddannelse af nye kvinder i forår 2007.

Formidling af miljø foregår ved grønne besøg, som kvinderne foretager i Mimergadekvarteret.

Ved de grønne besøg skal de etniske kvinder formidle metoder til at spare på vand, el og varme, hvordan man sorterer affald i bydelen, metoder til rengøring og vedligeholdelse samt metoder til at opretholde et godt indeklima.

I forbindelse med besøgene kan der udarbejdes skemaer om fejl og mangler, hvis boligselskaberne, hvor besøgene finder sted, har en interesse i dette. Der kan evt. også ved besøgene registreres andre ting med relevans for miljøarbejdet i kvarteret eller andre relevante ting (dette er kun på tankeplanet endnu).

Projektet forløber over 2 perioder, hvorfor der i første periode uddannes kvinder fra tidligere projekter, Partnerskabet på Amager, Mjølnerparken og Apostelgården. Disse kvinder foretager så de grønne besøg og igennem disse besøg hverver kvinderne nye kvinder, som dels kan undergå en uddannelse som miljøambassadør i efterår 2006 og dels kan hverves til at foretage grønne besøg i forår 2007.

Hver periode i projektet løber over 2,5 md.

Da projektet er et beskæftigelsesprojekt, skal kvinderne, der ansøger om job i projektet igennem et ansættelsesforløb med en forventningsafklaring og hver kvinde inviteres til et aftenmøde med deres familie for at projektets indhold kan formidles også til kvindernes bagland.

#### **Værdier**

Projektet skal bygge på et værdisæt, der sikrer afklarethed, ligeværdighed og forventninger igennem projektet. Baggrunden for udarbejdelse af et værdisæt, som den første arbejdsopgave i projektet, er at sikre, at alle deltagere i projektet er åbne og fordomsfrie overfor hinanden internt i projektet og overfor alle aktører, der får berøring med projektet. Dette for at cementere at alles bidrag til projektets succes er en forudsætning for projektets succes, dette uanset etnisk oprindelse, sproggruppe, faglighed, politisk observans eller religiøs tilhørsforhold.

Værdisættet skal være gældende både internt i kvindegruppen og ved ansættelse af andre (undervisere, m.m.).

Værdisættet udarbejdes inden kvinderne rekrutteres til projektet. Kvinderne vil under undervisningen have mulighed for at præge værdisættet.

Værdisættet hedder på tegnbrættet "Fra A til Mimersgadekvarteret". Hvert bogstav vil angive en værdi i projektet; A for accept, B for brobygger, etc. indtil M, som vil være Mimersgadekvarteret, som i projektet skal opfattes som en værdi.

#### **Ansættelse**

Inden rekrutteringen søges etnicitet klarlagt for Mimersgadekvarteret, så ansættelserne indenfor sproggrupper afspejler lokalområdets sammensætning

Rekrutteringen foregår ved at kontakte de tidligere aktører i Mjølnerparken, Apostelgården og Partnerskabet og opfordre dem til at ansøge om et af de 10 jobs. Ansættelsesforløbet vil være anderledes end traditionelle ansættelses forløb og samtaler. De kvinder, der søger om ansættelse i projektet, vil udover at svare på et spørgeskema også skulle deltage i en informationsaften om projektet og dets gennemførelse. Til dette informationsmøde inviteres kvindernes familier også, så kvinderne og deres familie har en helt klar idé af, hvad de går ind til, inden ansættelsen.

Informationsaftenen gennemføres efter samtaler og de relevante kvinder er udpeget.

Kvinderne ansættes og administreres af HeFe Consult ApS. Der udarbejdes en jobbeskrivelse til alle ansatte.

#### **Styregruppe og/eller faglig følgegruppe**

Projektet organiseres med en faglig følgegruppe, der nedsættes af og i Miljøkontrollen.

Den faglige følgegruppes kompetence er at være kritiske i forhold til projektindholdet samt at bidrage med egne erfaringer og viden om området.

Grupper eller interessenter der skal informeres udnervejs:

- Miljønetværket af boligselskaber i København orienteres om projektet og holdes løbende orienteret om udviklingen i projektet.
- Områdefornyelsen i Mimersgadekvarteret
- 

#### **Uddannelsesforløb**

Kvinderne uddannes over 2-3 uger. Uddannelsesforløbet starter med gennemgang af værdisættet i detaljer (alle er præsenteret for værdisættet inden ansættelse).

Den faglige uddannelse skal indholde elementer af miljøviden inden for el, vand, affald, varme og indeklima samt rengøring og vedligeholdelse.

Kvinderne skal derudover undervises i lidt historie om området, mundtlig formidling og argumentering, udfyldning af skemaer under besøgene samt i gennemførelse af flere prøvebesøg ved anvendelse af video (afhænger af processen), som dokumentation for kvindernes præstation ved besøg. Udover disse emner vil der blive lagt vægt på undervisning i kropssprog, kontakt metoder, argumentation o.lign for at styrke kvindernes selvtillid til at gennemføre besøg også om der skulle opstå debatter under besøgene.

Under uddannelsesforløbet gennemgås desuden arbejdsmetoder i projektet; registrering. Kontakt til interessenter, pressekontakt m.m.

#### **Tilhørsforhold og arbejdsadresse**

Kvinderne ansættes i projektet af HeFe Consult ApS i 20-25 timer ugentligt. HeFe Consult vil for administration, forsikring, lønudbetaling m.m. Hver ansat kvinde vil efter endt projektforløb få en udtalelse fra arbejdspladsen om indsats i projektet.

Kvindernes arbejdsadresse vil være i Mimersgadekvarteret. Definition på arbejdsadresse kan være utraditionel, dette afhænger af muligheder i kvarteret. Kvarterets muligheder afgør om arbejdsadressen bliver traditionelle kontorer eller andet.

#### **Andre ansatte**

Projektleder Bettina Fellov, HeFe Consult ApS.

Projektkoordinator 10-30 timer ugentligt.

### **5. Tidsplaner**

Der er udarbejdet en skematisk tidsplan for projektet. Denne er vedlagt i bilag.

### **6. Økonomi**

Projektet løber over forår 2006 og forår 2007 og der er bevilliget 750.000 kr. pr. år.

Af disse midler honoreres kvinderne med 500.000 kr. og projektlederen med 250.000 kr, økort til dækning af kvindernes honora indeholder også feriepengeforpligtigelse, forsikring, administration o.lign. Projektlederens honora afhænger af udgifter, der afholdes i projektet.

Projektlederens honora dækker projektledeelse, projektbeskrivelse, møder med styregruppe, møder med kvinderne etc.

Der er udarbejdet budget for projektet i begge perioder, budgettet er vedlagt.

### **7. Formidling**

Projektet formidles jævntligt til:

1. lokal pressen ved pressemeddelelser
2. informationsskrivelser til boligselskaber
3. informationsskrivelser til relevante forvaltninger
4. informationsskrivelse til miljønetværket af boligselskaber i København.
5. Informationsskrivelser til Områdefornyelsen i Mimersgadekvarteret og Miljøkontrolloven

Efter endt projekt udarbejdes en pressemeddelelse med offentliggørelse af resultater.

### **8. Evaluering**

Der udarbejdes en foreløbig evaluering efter forår 2006.

Projektet afsluttes med en samlet evalueringsrapport for både forår 2006 og forår 2007.

1. Boligafdelingerne kontakter HeFe Consult ApS og informerer om behovet for etnisk formidling opgjort både i timeantal og de fornuværende kendte formidlingsområder. HeFe Consult ApS formidler kontakten imellem interesserede boligafdelinger.
2. HeFe Consult ApS indkalder til et møde med flg. dagsorden:
  - a. Forventningsafklaring
  - b. Stillingsbeskrivelse for stillingen i partnerskab
    - i. Herunder reelle formidlingstimer
    - ii. Timer der medgår til research, at sætte sig ind i de lokale problematikker, der skal formidles
  - c. Afklaring af koncept for stilling i partnerskab
    - i. Timefordeling imellem partnerne
    - ii. Tilhørsforhold for den ansatte
    - iii. Arbejdsstation; herunder evt. økonomi forbundet med arbejdsstation.
  - d. Udarbejdelse af partnerskabsaftale

## Bilag 2

### Formidlingstrategiernes generelle fordele og ulemper

Nedenstående skema 1 og 2 skitserer fordele og ulemper ved de tre formidlingsstrategier; *grønne besøg*, *grøn bod* og *foredrag* i forhold til to udfordringer i opnåelsen af en effektiv kommunikation: *kontaktskabelse til målgruppen* og *miljøformidlingens gennemslagskraft*.

#### Skema 1: Kontakt til målgruppen

Grønne besøg	Adresselister og registrering muliggør planlægning af opsøgende kontakt samt fastsættelse af aftaler.	Arbejdshold med flere sprogkompetencer muliggør kontakt til bred målgruppe.	Lokalt forhåndskendskab til målgruppen af beboere er adgangsgivende.	Beboeres fravær fra hjemmet især i formiddagstimerne hæmmer kontakten til målgruppen.
Grøn bod	Synligheden i offentligheden muliggør kontakt til en bredere og større målgruppe. Medfører øget kendskab til projektet i lokalmiljøet.	Arbejdshold med flere sprogkompetencer muliggør kontakt til bredere målgruppe.	Mulighed for aftaler om fremtidige Grønne Besøg.	Kontakten sker på målgruppens eget initiativ; kontakt til snæver målgruppe med forhåndsinteresse i miljø.
Foredrag	Adgangsgivende til målgruppen. Kan vække interesse for miljøbudskaberne. Medfører øget kendskab til projektet i lokalmiljøet.	Kontakten samt formidling rettes mod en udvalgt og mindre målgruppe end boden.	Mulighed for aftaler om fremtidige Grønne Besøg.	Arrangerede møder med anden primær dagsorden kan indebære varierende interesse i miljøbudskaber hos tilhørere.

#### Skema 2: Miljøbudskabernes gennemslagskraft

Grønne besøg	Mulighed for helhedsorienteret miljøformidling <sup>58</sup> og vægtning af emner af særlig relevans for den enkelte modtager.	Kendskabet til den enkelte beboers forbrugsvaner muliggør en målrettet indsats.	Mulighed for at demonstrere og konkretisere miljøbudskaberne i praksis.  <i>Face-to-face</i> kontakt muliggør en målrettet formidling samt dialog med den enkelte modtager.	Ro og tid til en nuanceret og målrettet miljøformidling til ideelt ca. 3-4 husstande pr. arbejdsdshold. Pr. dag.
Grøn bod	Sporadisk og selektiv miljøformidling med vægt på emner af særlig relevans for hver modtager. <sup>59</sup>	<i>Face-to-face</i> kontakt muliggør en målrettet formidling samt dialog med den enkelte modtager.		Korte og intensive rådgivende samtaler til ideelt ca. 10-18 modtagere gennemsnitligt pr. arbejdsdshold pr. dag.
Foredrag	Helhedsorienteret miljøformidling til specifik målgruppe. Kan ikke tilpasses den enkeltes behov.			Mulighed for en kollektiv debat og miljøoplysning. Flere deltageres synspunkter kan inddrages.

<sup>58</sup> Ved en helhedsorienteret miljøformidling forstås en gennemgang af samtlige miljøemner herunder vand, varme og indeklima, el og stand-by, affald samt rengøringsmidler og kemikalier.

## Bilag 3 Spørgeskemaundersøgelser

### MA-undersøgelsen: Spørgsmål til kursister efter miljøambassadørkurser

#### 1: Meldte du dig til Miljøambassadør-kurset efter at du havde fået Grønt Besøg i foråret 2006?

	Antal svar	%
Ja	9	82%
Nej	2	18%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

#### 2: Hvilke miljø-emner var vigtigst for dig at få information om på Miljøambassadør-kurset?

*Svarpersonens spontane svar er blevet registreret i nedenstående kategorier*

	Antal svar	
Vand	7	
El og strøm	9	
Rengøringsmidler	5	
Affald	2	
Indeklima og varme	4	
Husker ikke	1	
Andet	0	
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	

#### 3: Hvor vigtigt er det for dig at vide, hvordan du kan beskytte miljøet i hverdagen?

Meget vigtigt	10	91%
Vigtigt	1	9%
Ingen mening	0	
Lige gyldigt	0	
Ved ikke	0	
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

#### 4: Har du fået mere interesse for at beskytte miljøet efter det Grønne Besøg og Miljøambassadørkurset?

Ja	11	100%
Min interesse er den samme	0	
Nej	0	
Ved ikke	0	
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**5: Til det Grønne Besøg fik du information om miljø på dit eget sprog (og ikke på dansk). Var det en fordel for dig?**

Ja	8	73%
Nej	0	0%
Ingen betydning	2	18%
Ved ikke	0	0%
intet svar	1	9%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**5a: Kunne du forstå og følge med i undervisningen (UV) på kurset?**

Det var svært at forstå UV	2	18%
Det var lidt svært at forstå UV	1	9%
Det var let at forstå UV	7	64%
Ved ikke	0	0%
Intet svar	1	9%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**6: Hvor meget har du ændret dine vaner, fordi du har fået information om miljø?**

I høj grad	9	82%
I mindre grad	2	18%
Ingen ændring	0	0%
Ved ikke	0	0%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**6a: Hvad har været vigtigst for, at du har ændret vaner? Det Grønne Besøg eller Miljøambassadør-kurset?**

Grønt Besøg	2	18%
Miljøambassadør-kursus	6	55%
Begge dele betyder lige meget	3	27%
Ved ikke	0	0%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

*Vand*

**7. Sparer du mere på vandet nu end før det Grønne Besøg og Miljøambassadørkurset?**

Sparer <u>ikke</u> på vandet	0	0%
Mindre	0	0%
Det samme	3	27%
Mere	6	55%
Intet svar	2	18%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**7a. Hvilke nye ting gør du for at spare på vandet på grund af det Grønne Besøg og kurset?**

Svarpersonens spontane svar er blevet registreret i nedenstående kategorier

Slukker for vandet, når jeg børster tænder	6
Tager korte brusebade	4
Fylder vaskemaskinen helt op	3
Bruger mindre vand, når jeg vasker op	7
Bruger mindre vand, når jeg koger grøntsager	2
Har købt A-mærket opvaskemaskine	1
Har købt A-mærket vaskemaskine	3
Bruger vandsvirper	1
Bruger elsparepærer	1
Har opsat vandmåler ved vask	1
Sparer vand ved gulvvask	1
Svarpersoner i alt	11

**8: Ved du hvor vi får drikkevand fra i Danmark? Respondenternes svar er kategoriseret ud fra kursusmaterialet.**

Ja	9	82%
Nej	2	18%
Intet svar	0	0%
Svarpersoner i alt	11	100%

**Rengøring****9: Hvilke mærker i rengøringsmidler bruger du nu?**




Eddike	1
Brun sæbe som ovenrens	1
Neutral	1
Rengøringsmidler med Svanemærke	1
Fairy skyllemiddel	1
Ajax	4
Intet svar	3
Svarpersoner i alt	11

**10: Har du skiftet mærke efter det Grønne Besøg eller Miljøambassadør-kurset?**

Ja, alle mærker/produkter	2	18%
Ja, nogle mærker/produkter	6	55%
Nej	3	27%
Svarpersoner i alt	11	100%






**11: Kender du disse miljømærker til rengøringsmidler? Svarpersonen er blevet vist billede af nedenstående miljømærker:**

Svanemærket		9
EU-Blomsten		6
Bra Miljöval		4
Nej		2
<hr/>		
Svarpersoner i alt		11

**12: Kendte du miljømærkerne før du fik information om miljø?**

*Svarpersonen er blevet vist billede af nedenstående miljømærker:*

Svanemærket		1
EU-Blomsten		0
Bra Miljöval		0
Nej		10
<hr/>		
Svarpersoner i alt		11

**13: Bruger du Dettol?**

Ja	2	18%
Nej	9	82%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**Dettol anvendes til:**

Toilet	2
Sårbehandling	1
<b>Hypighed i anvendelse:</b>	0
Intet svar	2

**13a: Brugte du Dettol før det Grønne Besøg?**

Ja	6	
Nej	5	
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	

**Dettol anvendtes til:**

Mod allergi	1
Personlig hygiejne	1
Toilet	2
Sårbehandling	2
<b>Hypighed i anvendelse:</b>	
Intet svar	6

**14. Bruger du Klorin?**

Ja	8	73%
Nej	3	27%
Svarpersoner i alt	11	100%

**Klorin anvendes til:**

Tøjvask	2
Rengøring af toilet	3
Pletfjerning	3
Gulvvask	1
Almen rengøring	1
intet svar	4
Svarpersoner i alt	8

**Hypighed i anvendelse:**

Meget sjældent	1
1-2 gange om måneden	1
Intet svar	6
Svarpersoner i alt	8

**14a: Brugte du Klorin før du fik Grønt Besøg?**

Ja	11	100%
Nej	0	0%
Svarpersoner i alt	11	100%

**Klorin anvendtes til:**

Opvask	2
Tøjvask	2
Tøjrens og pletfjerning	6
Rengøring af toilet	2
Gulvvask	0
Almen rengøring	1
intet svar	0
Svarpersoner i alt	11

**Hypighed i anvendelse:**

Meget ofte	1
Regelmæssigt hver måned	1
Meget sjældent	1
Intet svar	8
Svarpersoner i alt	11

**15: Kan du nævne nogle typer rengøringsmidler, der ikke er miljøvenlige?***Svarpersonens spontane svar er blevet registreret i nedenstående kategorier*

Produkter med Klor	7
Ovnrens	0
WC-rens	1
Skyllemiddel	1
Kalkfjerner	1
Nej	3
Intet svar	1
<hr/>	
Svarpersoner i alt	11

**16: Kan du nævne hvad disse faresymboler betyder?***Svarpersoner er blevet vist billeder af faresymboler og deres spontane svar registreret:*

	Korrekt svar	Alternative betegnelser for symbolet			
Giftigt	1	Farlig:	5	Dødelig:	1
Ætsende	1	Farlig:	2	Miljøfarlig:	1 Kemisk: 1
Brandnærende	1	Farlig:	3	Ild:	1 Brandfarlig: 1
Brandfarlig	2	Farlig	3	Ild:	3
Ekspllosiv	1	Farlig	2	Bombe:	1 Bakterier: 1
Miljøfarlig	1	Farlig:	2	Urenheder:	1
Lokalirriterende/ sundhedsskadelig	0	Farlig:	3	Forbudt:	2 Bør undgås: 1
Nej	1				
Intet svar	1				
<hr/>					
Svarpersoner i alt	#				

**17: Kendte du faresymbolerne før det Grønne Besøg?**

	Korrekt svar	Alternative betegnelser	
Giftigt	0	Farlig:	2
Ætsende	1	Farlig:	1
Brandnærende	1	Farlig:	2
Brandfarlig	1	Farlig:	2
Ekspllosiv	0	Farlig:	1
Miljøfarlig	0	Farlig:	1
Lokalirriterende/ sundhedsskadelig	0	Farlig:	2
Nej	3		
Intet svar	1		
<hr/>			
Svarpersoner i alt	#		

El

**18: Slukker du for stand-by på el-apparater?**

Ja, efter hver brug	3	27%
Ja, ofte	4	36%
Ja, somme tider	2	18%
Nej, aldrig	2	18%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**18a: Hvis ja – hvilke apparater slukker du så for?**

TV	8
Stereo	3
Radio	2
Computer	8
DVD	3
Video	3
Playstation	2
Telefonoplader	1
Elkedel/kaffemaskine	1
Lamper	1
<hr/>	
Svarpersoner i alt	9

**19: Slukkede du for stand-by før det Grønne Besøg?**

Ja, i samme omfang	2	18%
Ja, men i mindre omfang	1	9%
Nej, jeg slukkede slet ikke for stand-by	8	73%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**20: Kan du nævne nogle måder, man producerer El på?**

*Svarpersonens spontane svar er blevet indordnet i nedenstående kategorier*

Kul	3
Affald (forbrænding af affald)	2
Olie	1
Vandkraft	5
Vindmøller	3
Solceller	2
Biomasse solceller	0
Andet	1
Nej	3
Intet svar	1
<hr/>	
Svarpersoner i alt	11

### Indeklima

#### 21: Hvad gør du for at have et godt indeklima?

Svarpersonens spontane svar er blevet registreret i nedenstående kategorier

Lufter ud	9
Undgår vand på vinduerne (kondens)	4
Lufter ud når nogen har badet	4
Lægger låg på gryderne og lufter ud efter madlavning	4
Åbner ikke opvaskemaskinen, før den er dampet af	1
Bruger bakteriedræbende rengøringsmidler	1
Sparer på varmen	1
Svarpersoner i alt	11

#### 22: Hvor ofte lufter du ud?

Gnmsnit. Hyppighed

Hver dag – hvor mange gange?	11	2-3 gange	11
Hver uge – hvor mange gange?	0		
Sjældnere – hvor tit?	0		
Svarpersoner i alt	11		11

#### 23: Har du løst nogle problemer med indeklima med råd fra det Grønne Besøg eller Miljøambassadør-kurset?

Ja, Grønt Besøg	4	36%
Ja, Miljøkursus	4	36%
Nej	3	27%
Svarpersoner i alt	11	100%

#### 23a: Hvis ja – hvilke?

Svarpersonens spontane svar er blevet registreret i nedenstående kategorier

Skimmelsvamp	3
Fugt	4
Lugt	3
Træk eller kulde	1
Støj	1
Husstøvmider	3
Intet svar	3
Svarpersoner i alt	11

*Miljøambassadør-kurset*

**24: Levede undervisningen på Miljøambassadør-kurset op til dine forventninger?**

Meget tilfreds	7	64%
Tilfreds	3	27%
Mindre tilfreds	1	9%
Ikke tilfreds	0	0%
Ved ikke	0	0%
Intet svar	0	0%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**25: Er du tilfreds med, at Miljøambassadør-kurset blev holdt ca. ½ år efter du fik Grønt Besøg?**

Meget tilfreds	4	36%
Tilfreds	3	27%
Mindre tilfreds	0	0%
Ikke tilfreds	0	0%
Ved ikke	1	9%
Intet svar	3	27%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**26: Kurset blev holdt på Rådmandsgade Skole. Vil du foretrække, at kurset blev holdt andre steder i dit lokalområde?**

Ja	1
Forslag til andre mødesteder:	
Mjølnerparken	1
Jeg er tilfreds med, at kurset blev holdt på Rådmandsgade Skole	9
Ingen mening	0
Ved ikke	1
<hr/>	
Svarpersoner i alt	11

**27: Har du sparet penge på din el-, varme- eller vand-regning efter det Grønne Besøg?**

	Antal svar	Beløb sparet
Ja, på el	0	0
Ja, på varme	0	0
Ja, på vand	0	0
Ja, på flere regninger.	2	Kr. 3800.-
Nej	4	0
Ved ikke	5	0
Intet svar		10
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	11

**27a: Må vi få en kopi af din regning på el, varme og vand – eller se den?**

Ja	0
Nej	11
<hr/>	
Svarpersoner i alt	11

*Afsluttende spørgsmål*

**28: Har du fortalt andre om den information, du har fået som uddannet Miljøambassadør? Hvem? Bor de i kvarteret/udenfor kvarteret? (i Danmark/andre lande)**

Ja, ikke angivet	1	
Ja, til andre beboere	1	
Ja, til andre MA-kursister	2	
Ja, til familie	4	
ja, til netværk i andre lande	1	
Ja, til venner	2	
Nej	1	
Intet svar	3	
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	

**29: Oplever du, at du kan oplyse andre om miljø og ændre deres vaner som Miljøambassadør?**

Ja	6	55%
Nej	2	18%
Intet svar	3	27%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**34: Svarpersonernes alder:**

15-25	0	0%
26-35	2	18%
36-45	6	55%
46-65	2	18%
66 og derover	0	0%
Ikke angivet	1	9%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**35: Antal voksne i husstand:**

1	0	0%
2	10	91%
3 eller flere	1	9%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**36: Antal børn i husstanden:**

1	1	9%
2	2	18%
3	3	27%
4 eller flere	5	45%
<hr/>		
Svarpersoner i alt	11	100%

**36: Børnenes alder:**

0-2	2	
3-5	6	
6-10	10	
11-15	11	
15-18	5	
Svarpersoner i alt	11	

**Svarpersonens etnicitet**

Arabisk	1	9%
Libanesisk	3	27%
Pakistansk	6	55%
Ikke angivet	1	9%
Svarpersoner i alt	11	100%

**Ægtefælles etnicitet**

Libanesisk	3	27%
Pakistansk	6	55%
Ikke angivet	2	18%
Svarpersoner i alt	11	100%

**Antal år med bopæl på adressen**

Mindre end 5 år	2	18%
5-10 år	1	9%
11-20 år	8	73%
21-30 år	0	0%
Mere end 30 år	0	0%
Svarpersoner i alt	11	100%

**Antal år med bopæl i Danmark**

Mindre end 5 år	0	0%
5-10 år	2	18%
11-20 år	6	55%
21-30 år	3	27%
Mere end 30 år	0	0%
Svarpersoner i alt	11	100%

**Svarpersonens køn**

Mand	0	0%
Kvinde	11	100%
Svarpersoner i alt	11	100%



## Genbesøg-undersøgelsen:

### Spørgsmål anvendt ved genbesøg på beboere der har modtaget grønne besøg

1. Kan du huske, at du og din familie i foråret 2006 fik grønt besøg om, hvordan du kan beskytte miljøet?

	Antal svar	%
Ja	24	92%
Nej	2	8%
I alt	26	100%

1a: Har du modtaget folderen 'Gode råd til brug i boligen...?'

Folderen er blevet vist til sværperson

	Antal svar	%
Ja	13	50%
Nej	13	50%
I alt	26	100%

2: Har du stadig folderen fra det grønne besøg?

	Antal svar	%
Ja	9	69%
Nej	4	31%
I alt	13	100%

2a: Bruger du folderen?

	Antal svar	%
Ja, ofte	2	22%
Ja - regelmæssigt	3	33%
Ja - sjældent	3	33%
Nej, aldrig	1	11%
I alt	9	100%

3: Vil du helst have folderen på dansk eller dit eget sprog?

	Antal svar	%
Dansk	3	12%
Eget sprog	19	73%
Ingen betydning	1	4%
Ved ikke	3	12%
I alt	26	100%

4: Kan du huske, hvilke miljø-emner, du fik information om under det grønne besøg? Svarens spontane svar er blevet registreret i nedenstående kategorier

	Antal svar	%
Vand	18	
El og strøm	22	
Rengøringsmidler	18	
Affald	7	
Indeklima og varme	15	

Husker ikke	1
Andet. Generel samtale om miljø	1
I alt	26

**5: Hvor vigtigt er det for dig at vide, hvordan du kan beskytte miljøet i hverdagen?**

	Antal svar	%
Meget vigtigt	21	81%
Vigtigt	4	15%
Ingen mening	1	4%
Ligegyldigt	0	0%
Ved ikke	0	0%
I alt	26	100%

**6: Var det Godt eller Dårligt, at 2 personer besøgte dit hjem og fortalte om miljø?**

	Antal svar	%
Dårligt	2	8%
Ingen mening	2	8%
Godt	19	73%
Ved ikke	2	8%
Andet. Nogenlunde	1	4%
I alt	26	100%

**6a: Mener du, at den personlige henvendelse var forstyrrende?**

	Antal svar	%
Ja	4	15%
Nej	17	65%
Ved ikke	1	4%
Inet svar	4	15%
I alt	26	100%

**6b: Oplevede du, at det grønne besøg var en form for kontrol?**

	Antal svar	%
Ja	2	8%
Nej	16	62%
Ved ikke	4	15%
Inet svar	4	15%
I alt	26	100%

**7: Vil du helst have grønt besøg af kvinder eller mænd?**

	Antal svar	%
Kvinder	21	81%
Mænd	0	0%
Ingen betydning	4	15%
Ved ikke	1	4%
I alt	26	100%

**8: Vil du helst have grønt besøg af danskere eller en med din egen etniske baggrund? Svarpersonen er blevet adspurgt om at modtage besøg af en fra sin egen sproggruppe**

	Antal svar	%
Danskere	1	4%
Etniske minoriteter	15	58%

Ingen betydning	10	38%
Ved ikke	0	0%
I alt	26	100%

**9. Var det en fordel for dig at høre om miljø på dit eget sprog og ikke på dansk?**

	Antal svar	%
Ja	21	81%
Nej	1	4%
Ingen betydning	3	12%
Ved ikke	1	4%
I alt	26	100%

**10: Hvor meget har du ændret dine vaner på grund af det grønne besøg?**

	Antal svar	%
I høj grad	8	31%
I mindre grad	14	54%
Ingen ændring	2	8%
Ved ikke	2	8%
I alt	26	100%

*Affald*

**11. Sorterer du dit affald Mere eller Mindre i dag end før det grønne besøg?**

	Antal svar	%
Mindre	2	8%
Det samme	17	65%
Mere	7	27%
I alt	26	100%

**12. Hvordan sorterer du dit affald? Svarpersonens spontane svar er blevet registreret i nedenstående kategorier**

	Antal svar
Jeg sorterer ikke mit affald	1
Papir skal i papircontainer	20
Pap skal i papcontainer	17
Flasker skal i flaskecontainer	21
Batterier skal i batteribokse	12
Medicin afleveres på apoteket	5
Andet	1
I alt	26

**13. Sorterede du affaldet på samme måde før det grønne besøg?**

	Antal svar	%
Ja	17	65%
Nej	6	23%
Ved ikke	1	4%
Inet svar	2	8%
I alt	26	100%

Vand

14: Sparede du på vandet før det grønne besøg?

	Antal svar	%
Ja	14	54%
Nej	7	27%
Somme liden	4	15%
Inet svar	1	4%
I alt	26	100%

15. Sparer du mere på vandet nu end før det grønne besøg?

	Antal svar	%
Sparer ikke på vandet	3	12%
sparer mindre	2	8%
Det same	11	42%
Sparer mere	9	35%
Inet svar	1	4%
I alt	26	100%

15a. Hvilke nye ting gør du for at spare på vandet på grund af det grønne besøg? Svarpersonens spontane svar er blevet registreret i nedenstående kategorier

	Antal svar
Slukker for vandet, når jeg borster tænder	6
Tager korte brusebade	11
Fylder vaskemaskinen helt op	3
Bruger mindre vand, når jeg vasker op	6
Bruger mindre vand, når jeg koger grøntsager	4
Har købt A-mærket opvaskemaskine	4
Har købt A-mærket vaskemaskine	4
Inet svar	5
I alt	26

Rengøring

16: Hvilke mærker rengøringsmidler bruger du nu?

Følgende mærker er spontant nævnt af svarpersoner

Mærke	Antal svar
Ajax	12
Ariel	1
Banveline	1
Borup	1
Cif	1
Clean	1
Closan	2
Dynamo	1
Eddike	3

Fairy	1
Harpic	1
Jeff	1
Kalk fjerner	2
Klorin	5
Lime Lite	1
Neutral	2
Neophos	1
Shine	1
Uno/Uha	3
Vanish	3
Vel	5
Vinduesrens	1
WC-rens	1
Andet	4
Inet svar	6
I alt	26

**17: Har du skiftet mærke efter det grønne besøg?**

	Antal svar	%
Ja, alle mærker/produkter	0	0%
Ja, nogle mærker/produkter	8	31%
Nej	17	65%
Inet svar	1	4%
I alt	26	100%

Mærker som er blevet skiftet ud efter grønne besøg:

Klorin anvendes ikke længere	2
Eddike anvendes nu.	1
Husker ikke	1
Inet svar	22
I alt	26

**18: Kender du disse miljømærker til rengøringsmidler?**

Svarpersonen er blevet vist billede af nedenstående miljømærker:

	Antal svar	%
Svanemærket	11	
EU-Blomsten	7	
Bra Mijøval	2	
Nej	15	
I alt	26	

**19: Kender du miljømærkerne for det grønne besøg?**

Svarpersonen er blevet vist billede af nedenstående miljømærker:

	Antal svar	%
Svanemærket	3	
EU-Blomsten	1	
Bra Mijøval	0	
Nej	19	

Inlet svar	4
I alt	26

#### 20. Bruger du Dettol?

	Antal svar	%
Ja	9	35%
Nej	17	65%
I alt	26	100%

#### Dettol anvendes til:

	Antal svar	Hyppighed i anvendelse
Rengøring, gulv	2	1x ugentligt
Rengøring baderum	1	1-2 x ugentligt
Rengøring, toilet	2	1x ugentligt
Rensning af tøj og pletfjerning	1	1 månedligt
Sår	2	
Mod kløe	1	sjældent
Anvendelse ikke angivet	1	1x årligt
I alt	9	

#### 20a: Brugte du Dettol før det grønne besøg?

	Antal svar	%
Ja	10	38%
Nej	15	56%
Inlet svar	1	4%
I alt	26	100%

#### Dettol anvendes til:

	Antal svar	Hyppighed i anvendelse
Rengøring, almen	1	ikke angivet
Rengøring, baderum	1	ikke angivet
Rengøring, gulv	1	ikke angivet
Rengøring, toilet	2	1x månedligt
Sår	1	sjældent
Anvendelse ikke angivet	5	ikke angivet
I alt	10	

#### 21. Bruger du Klorin?

	Antal svar	%
Ja	19	73%
Nej	7	27%
I alt	26	100%

#### Klorin anvendes til:

	antal svar	Hyppighed i anvendelse
Blegning	1	1x månedligt
Pletfjerning	2	1-2x måned-
	1	ikke angivet

	9	3	2	1	3
Rengøring, almen	2-3x ugentligt	1x månedligt	meget sjældent	ikke angivet	meget sjældent
Rengøring, baderum	ikke angivet	2	1	ikke angivet	3
Rengøring, fugtskade i vindue	ikke angivet	1			
Rengøring, gulv	ikke angivet	1			
Rengøring, toilet	2-3x ugentligt	2	1	ikke angivet	4
Tøjvask	1-3x ugentligt	3	2		
ikke angivet	ikke angivet	1			
I alt	19				

### 21a: Brugte du Klorin før du fik grønt besøg?

	Antal svar	%
Ja	23	88%
Nej	2	8%
Inet svar	1	4%
I alt	26	100%

### Klorin anvendtes til:

	antal svar	hyppighed i anvendelse
Blegning	1	1x månedligt
Opvask	2	dagligt
Plettjerning	1	1-2x månedligt
Rengøring, almen	8	dagligt
rengøring, baderum	2	ikke angivet
Rengøring, fugtskade i vindue	1	ikke angivet
Rengøring, toilet	6	2-3x ugentligt
Tøjvask	5	2-3x ugentligt
ikke angivet	6	ikke angivet
I alt	23	

### 22: Kan du nævne hvad disse faresymboler betyder? Svarpersoner er blevet vist billeder af faresymboler og deres spontane svar registreret.

	Korrekt svar	Alternative betegnelser for symboler:
Giftig	7	Færligt: 2
Ætsende	3	Dødeligt: 1
Brandhærende	8	Færligt: 1
Brandfarlig	6	Færligt: 1
Eksplodiv	3	Færligt: 1
Miljøfarlig	2	Færligt: 1
Lokalirriterende/ sundhedsskadelig	0	Færligt: 3
Nej	9	
Inet svar	7	
I alt	26	

### 23: Kendte du faresymbolerne før det grønne besøg?

	Korrekte svar		Alternative betegnelser for symboler	
	0	Farligt:	1	Dødeligt:
Giftig	0		1	2
Ætsende	2			
Brandhærende	3			
Brandfarlig	2			
Eksplosiv	0	Spraængende:	1	
Miljøfarlig	1			
Lokalirriterende/ sundhedsskadelig	1			
Nej	13			
intet svar	10			
I alt	26			

*E/*  
**24: Slukker du for stand-by på el-apparater?**

	Antal svar	%
Ja, efter hver brug	9	35%
Ja, ofte	9	35%
Ja, somme tider	7	27%
Nej, aldrig	1	4%
I alt	26	100%

**24a: Hvis ja – hvilke apparater slukker du så for?**

	Antal svar
Computer	16
Digitalt ur	2
DVD	5
Elkedel	1
Kølmur	1
Lys	1
Microovn	3
Parabol	1
Radio	5
Stereo	7
Telefon	1
Toastmaskine	1
TV	23
Vaskemaskine	4
Video	5
I alt	26

**25: Slukkede du for stand-by for det grønne besøg?**

	Antal	%
--	-------	---



	svær	
Ja, i samme omfang	12	46%
Ja, i mindre omfang	4	15%
Nej	9	35%
intet svar	1	4%
I alt	26	100%

#### Indeklima

**26: Hvad gør du for at have et godt indeklima?** Svarpersonens spontane svar er blevet registreret i nedenstående kategorier. Evt. flere svar pr. person.

	Antal svar
Bruger luftventilator	1
Frisk luft på dåse	1
Lufte ud	25
Lufte ud når nogen har badet	3
Lægger låg på gryderne og lufte ud efter madlavning	4
Sparer på varmen	2
Undgår vand på vinduerne (kondens)	2
Åbner ikke opvaskemaskinen, før den er dampet af	2
I alt	26

#### 27: Hvor ofte lufte du ud?

	Antal svar	Gnsnit. hyppighed indenfor kategorien
Hver dag	25	2-3 gange dagligt/ ½ time i hvert rum /1 time
Hver uge	1	
Sjældnere	0	
I alt	26	

#### 28: Slukker du for radiatoren, når du lufte ud?

	Antal svar	%
Altid	17	65%
Som regel	7	27%
Somme lider	2	8%
Aldrig	0	0%
I alt	26	100%

#### 29: Har du løst nogle problemer med indeklima med råd fra det grønne besøg?

	Antal svar	%
Ja	10	38%
Nej	16	62%
I alt	26	100%

#### 29a: Hvis ja – hvilke?

	Antal svar
Skimmelsvamp	1
Flugt	4
Lugt	2

Træk eller kulde	2
Støj	0
Husstovmider	1
Andre tillæg: Luffer mere ud	1
Inlet svar	6
I alt	10

**30: Har du sparet penge på din el-regning, varme-regning eller vand-regning efter det grønne besøg?**

	Antal svar	Baløb sparet
Ja, på el	1	Ca. Kr. 350
Ja, på varme	3	Ca. Kr. 2000
Ja, på vand	1	ikke angivet
Ja, på flere regninger.	7	Ca. Kr. 350
Nej	13	
Ved ikke	1	
I alt	26	

**31: Må vi få en kopi af din regning på el, varme og vand?**

	Antal svar	%
Ja	0	0%
Nej	13	50%
Inlet svar	13	50%
I alt	26	100%

*Afsluttende spørgsmål*

**32: Har du fortalt andre om den information, du fik under det grønne besøg? Hvem?**

	Antal svar
Ja, ikke angivet	1
Ja, til andre beboere	4
Ja, til familie	8
Ja, til venner	9
Nej	4
Inlet svar	6
I alt	26

**34: Svarpersonernes alder:**

Alder	Antal svar	%
15-25	0	0%
26-35	10	38%
36-45	7	27%
46-65	6	23%
66 og derover	1	4%
Inlet svar	2	8%
I alt	26	100%

**35: Antal voksne i husstand:**

1	1
2	19
3 eller flere	6
I alt	26

**36: Antal børn i husstanden:**

Ingen	2	8%
1	3	12%
2	5	19%
3	6	23%
4 eller flere	12	46%
I alt	26	100%

**36: Børnens alder:**

0-2	8
3-5	6
6-10	23
11-15	18
15-18	10
Inet svar	2
I alt	24

**Svarpersonens etnicitet**

	Antal svar	
Irakisk	6	23%
Libanesisk	1	4%
Pakistansk	8	31%
Palæstinensisk	4	15%
Tyrkisk	5	19%
Inet svar	2	8%
I alt	26	100%

**38: Ægtefælles etnicitet**

	antal svar	
Irakisk	6	23%
Libanesisk	3	12%
Pakistansk	4	15%
Palæstinensisk	3	12%
Tyrkisk	2	8%
Inet svar	8	31%
I alt	26	100%

**Antal år med bopæl på adressen**

	antal svar	
Mindre end 5 år	2	8%
5-10 år	9	35%
11-20 år	14	54%
21-30 år	0	0%
Mere end 30 år	0	0%
Ikke angivet	1	4%
I alt	26	100%

**Antal år med bopæl i Danmark**

	antal svar	
Mindre end 5 år	1	4%
5-10 år	3	12%

11-20 år	12	46%
21-30 år	6	23%
Mere end 30 år	3	12%
Ikke angivet	1	4%
I alt	26	100%

Svarpersonens køn		Antal svar	%
Mand	3	12%	
Kvinde	23	88%	
I alt	26	100%	

## Bilag 4

### Datagrundlag for vand- og fjernvarmeforbrug

Følgende tabeller viser indekserede forbrugsopgørelser for de anvendte cases. Tabellerne er baseret på forbrugsopgørelserne for de to cases, der udgør datagrundlaget for effektivurderingen.

#### *Vandforbrug Vibo allersgade:*

Måned	Indeks pr. måned 2002-2005 (gnmsnit)	Indeks pr. måned 2006	Periode	2001- 2005	2006
Januar	112	95	Jan-december	106	103
Februar	92	101	Jan-marts	103	108
Marts	106	130	april-december	107	101
April	111	97	oktober-december	108	97
Maj	109	103			
Juni	92	100			
Juli	106	101			
August	115	102			
September	111	111			
Oktober	103	95			
November	106	103			
December	113	93			

**Tabel 5.2: Indekseret gennemsnitligt vandforbrug i Vibo Allersgade, udvalgte perioder 2001-5 og 2006 (Indeks 100= forbrug januar 2002)**

**Tabel 5.1: Indekseret vandforbrug i Vibo Allersgade 2001-2005 og 2006 (Indeks 100= forbrug januar 2002)**

#### *Vandforbrug Lejerbo Mjølnerparken*

Måned	Gennemsnitlig indeks Måler 1-3 pr. måned 2001 & 2003-5	Indeks Måler 1-3 pr. måned 2006
Januar	108	102
Februar	101	84
Marts	114	77
April	117	100
Maj	105	81
Juni	106	83
Juli	102	88
August	103	88
September	109	83

Oktober	107	97
November	102	88
December	107	93
Gennemsnit pr. måned	107	89

**Tabel 3: Indekseret vandforbrug i Mjølnerparken 2001 & 2003-5 samt 2006 (Indeks 100 = 28.1.2000)**

### *Fjernvarmeforbrug Vibo Allersgade*

Måned	Gennemsnitligt indeks pr. måned 2001-2005	Indeks pr. måned 2006
Januar	109	107
Februar	92	97
Marts	90	120
April	69	63
Maj	43	39
Juni	31	29
Juli	20	21
August	24	24
September	32	30
Oktober	58	44
November	77	72
December	94	71

**Tabel 5.4: Indekseret fjernvarmeforbrug i Vibo Allersgade 2001-2005 og 2006 (Indeks 100 = marts 2001)**

Periode	Indekseret forbrug 2001-2005	2006
Jan-dec	62	60
Januar-marts	97	108
April-december	50	44
Okt-dec	77	62

**Tabel 5.5: Gennemsnitligt indekseret fjernvarmeforbrug, Vibo Allersgade, i udvalgte perioder, 2001-5 og 2006.**

## Bilag 5 Fase 1 medarbejderes beskæftigelse 2006-2007

Denne opgørelse vedrører Fase 1 medarbejdere og er udarbejdet af Fellow Consult ud fra medarbejdernes egne oplysninger. Data er ikke verificeret af Als Research, men modsvarer overordnet information fra Als Research' interview med Fase 1 medarbejdere.

<b>Beskæftigelse for kvinderne ansat i projektet år 2006</b>								
<b>år 2006</b>	1	2	3	4	5	6	7	8
Tallene er baseret på egne data og rundspørgen hos kvinderne. 6 medarbejdere i bistandssystem, 1 i a-kasse, 1 uden system								
<i>Beskæftigelse hos Fellow Consult i projektet</i>	284	282	299	221	289	290	230	213
<i>Beskæftigelse hos Fellow Consult i andre opgaver</i>	157	121	161	0	149	0	0	11
<i>Beskæftigelse andet arbejde også lønnet uddannelse</i>	144	518	8	250	16	962	0	899
<i>Ialt på jobmarkedet</i>	585	921	468	471	454	1252	230	1123
<i>Uddannelse</i>	216	200	200	0	200	0	0	0
<i>Ialt i timer</i>	801	1121	668	471	654	1252	230	1123
<i>Års sum ved fuldtidsbeskæftigelse</i>	1924	1924	1924	1924	1924	1924	1924	1924
<i>tid uden beskæftigelse og uddannelse</i>	1123	803	1256	1453	1270	672	1694	801
<b>Antal fuldtidsbeskæftigelse</b>								
samlet timeantal	5504							
antal fuldtidsansatte	2,860766							
<b>Beskæftigelse for kvinderne ansat i projektet år 2007</b>								
<b>år 2007</b>	1	2	3	4	5	6	7	8
Tallene er baseret på rundspørgen hos kvinderne marts 07. Antal i bistandssystem 4, 1 i A-kasse og 3 udenfor system.								
<i>Beskæftigelse hos Fellow Consult i andre opgaver</i>	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Beskæftigelse andet arbejde også lønnet uddannelse</i>	320	1560	1924	0	0	1924		1508
<i>Ialt på jobmarkedet</i>	320	1560	1924	0	0	1924	0	1508
<i>Uddannelse</i>	74	39		90	64			
<i>Ialt i timer</i>	394	1599	1924	90	64	1924	0	1508
<i>Års sum ved fuldtidsbeskæftigelse</i>	1924	1924	1924	1924	1924	1924	1924	1924
<i>tid uden beskæftigelse og udannelse</i>	1530	325	0	1834	1860	0	1924	416
<b>Antal fuldtidsbeskæftigelse</b>								
samlet timeantal	7236							
antal fuldtidsansatte	3,760993							

**Fellow Consult 2007**