

Nr.269 | juni 2010

Udgiver
Teknologirådet
Antonigade 4
DK - 1106 København K
Tel. 33 32 05 03
rtt@tekno.dk

Abonnement
Gratis pr. email
Tilmelding på:
rtt@tekno.dk
Tidligere nyheds-
breve findes på:
www.tekno.dk/rtt.htm

ISSN: 1602-4311

Integration version 2.0

Langsigtet strategi kan give bedre udbytte for den enkelte, arbejdspladsen og samfundet

Lang vej igen til ligestilling

- > **Det er lykkedes at få flere fra de etniske minoriteter i arbejde. Men der er stadig lang vej igen til etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet både med hensyn til ledighed, kompetenceudnyttelse, faglig og personlig udvikling, løn, status og mobilitet.**

Et integrerende arbejdsmarked

- > **'Hurtigt i arbejde' er en snæver målsætning, og beskæftigelse fører ikke automatisk til integration. For at beskæftigelse kan bidrage til integrationen i samfundet, er det nødvendigt at satse på relevant beskæftigelse, fastholdelse og større mobilitet og rummelighed. Med de nuværende regler er der dog begrænsede muligheder for at gøre brug af metoder, som sigter mod mere langsigtede mål.**

Dette nummer af Fra rådet til tinget bygger på konferencen 'Teknologi og integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet – hvad virker?', Christiansborg den 20. april. Konferencen var afslutningen på Teknologirådets projekt om emnet.

Indsatsen for at integrere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet har båret frugt. Men der er lang vej igen til fuld etnisk ligestilling på det danske arbejdsmarked. For at høste det fulde udbytte af indsatsen, må man anlægge et helhedssyn og tænke langsigtet.

Man må fremme mulighederne for at få relevant og udviklende arbejde, fastholdelse af beskæftigelsen samt større mobilitet på arbejdsmarkedet, både socialt og fagligt. Ellers risikerer man spild af menneskelige ressourcer og flaskehalse på fremtidens arbejdsmarked.

Det var de gennemgående temaer ved Teknologirådets konference: "Teknologi og integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet – hvad virker?"

Overliggeren skal sættes højere

Beskæftigelsen blandt de etniske mindretal er steget markant under den økonomiske højkonjunktur, men der er stadig store uligheder i forhold til etniske danskere: Etniske minoriteter har væsentligt la-

vere erhvervsfrekvens, højere arbejdsløshed og er mere udsatte for at miste jobbet ved sygdom. Der er derudover en tendens til, at etniske minoriteter bliver ansat i særlige brancher og jobfunktioner, især i serviceerhverv.

Mange blandt de etniske minoriteter er beskæftiget i job, som ligger under deres uddannelsesniveau. Og der er meget store forskelle når det gælder løn, social status, advancement og ansættelse i ledende stillinger.

»At få et arbejde og forsørge sig selv er vigtigt for de fleste mennesker, men integration på arbejdsmarkedet er kun en del af integrationen i samfundet som helhed. Vi insisterer på at rette opmærksomheden mod sammenhængen i indsatsen, både på det samfundsmæssige og det individuelle plan,« sagde Anne Friis Johansen fra projektets arbejdsgruppe. »Et integrerende arbejdsmarked er måske nok en idealforestilling, men på den lange bane kan det svare sig at sætte overliggeren højere.«

Mange af konferencens deltagere pegede på behovet for at styrke incitamenterne til fastholdelse,

kompetenceudvikling og mobilitet i en "version 2.0" af integrationspolitikken. Eller slet og ret etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet, som flere deltagere foretrak at kalde det.

Et integrerende arbejdsmarked

Der er fem elementer i arbejdsgruppens definition på et integrerende arbejdsmarked. De fem elementer blev uddybet på konferencen af Anne Friis Johansen fra arbejdsgruppen. Et integrerende arbejdsmarked skal:

Sikre adgang til beskæftigelse og selvforsørgelse:

Adgang til arbejdsmarkedet er en erklæret menneskeret. Vi skal ikke blot fokusere på lønarbejde, men også på selvstændig virksomhed. Og vi skal være opøgende i forhold til de selvforsørgede. Ved vurdering af den enkeltes beskæftigelsesmuligheder skal vi huske alle kompetencerne – ikke kun den formelle uddannelse – og at medtænke den samlede livssituation.

Fremme mulighed for at fastholde beskæftigelse

Fastholdelse af beskæftigelsen afhænger blandt andet af holdningerne og rummeligheden på arbejdspladsen. Beskæftigelse og udvikling af kompetencer skal tilpasses den enkeltes forudsætninger – og nogle har behov for særlige ordninger og ansættelsesformer.

Sikre beskæftigelse i henhold til de kompetencer man har

Den enkeltes kompetencer har samfundet ikke råd til at lade være med at gøre brug af. Når højtuddannede arbejder som ufaglært arbejdskraft, blokerer de samtidigt for, at andre kommer i beskæftigelse. Det er utilfredsstillende for borgeren og skaber flaskehalse på arbejdsmarkedet.

Give lige muligheder for vertikal mobilitet

Den sociale og økonomiske mobilitet blandt etniske minoriteter er langt under gennemsnittet. Der er bevægelse, især blandt efterkommere, men generelt varetager indvandrere fra ikke-vestlige lande i stort omfang job med lav status og lille indflydelse. Dette mønster skal brydes, blandt andet ved at sikre bedre betingelser for efteruddannelse og talent- og ledelsesudvikling.

Give lige muligheder for horisontal mobilitet

Også fastlåsning til bestemte brancher og funktioner er et mønster, et integrerende arbejdsmarked skal søge at bryde gennem forbedrede muligheder for omskoling og ved aktivt at tiltrække etniske minoriteter til brancher, hvor de er underrepræsenterede.

Læs mere i baggrundsmaterialet "Et integrerende arbejdsmarked" på www.tekno.dk

Unge snubler i starten

Københavns kommune har en formuleret mangfoldighedspolitik og satser stærkt på at modvirke ghettoer med høj ledighed, sagde direktør Kaj Ove Christiansen, Beskæftigelses- og integrationsforvaltning.

Arbejdsløshedsøer med resourcesvage grupper nedsætter samfundets sammenhængskraft, ikke mindst i en metropol som København.

»Det er væsentligt at finde rum og plads på arbejdsmarkedet til alle, uanset etnisk baggrund, og her er København godt med. 84 procent af kommunens arbejdsduelige befolkning er selvforsørgende. Hvis vi skal fastholde den udvikling, kræver det et integrerende arbejdsmarked,« sagde han. »Uddannelsesniveaet skal hæves, især for drenge og mænd. Det har vist sig at være overordentlig vanskeligt at mindske frafaldet på ungdomsuddannelserne og skaffe praktikpladser nok. At overvinde uddannelsesefterslæbet er den vigtigste betingelse for vertikal integration, og det er først og fremmest en opgave for staten.«

Kaj Ove Christiansen påpegede, at de etniske minoriteter i København er en meget mangfoldig målgruppe med indbyrdes meget forskellige ressourcer. »Vi vil se, at nogle får lynkarrierer og integrerer sig godt, mens andre har meget svært ved at vinde tilknytning til arbejdsmarkedet og er under pres selv om det lykkes. Ungdomsarbejdsløsheden vil skabe kløfter i fremtiden, hvis den får lov at gro fast. Der bliver stigende behov for arbejdskraft, så det er ikke klogt uforvarende at skille sig af med en gruppe, fordi der for tiden er høj ledighed.«

Mobilitet fylder ikke ret meget

Margit Helle Thomsen fra projektets arbejdsgruppe påpegede, at mobilitet på arbejdsmarkedet er et redskab til at undgå flaskehalsproblemer i fremtiden. Hvis båsene og hierarkierne bliver for stive, er der grobund for polarisering og splittelse.

Mønsteret kan ifølge Margit Helle Thomsen brydes gennem samarbejde med virksomheder og organisationer om sammenhængende indsatser som jobpakker, der trin for trin fører fra afklaring af kompetencer og ressourcer via praktik og opkvalificering til stillinger med tilskud og støtte og i sidste ende stabil beskæftigelse. Sammenhængende indsatser bidrager til den nødvendige udvidelse og opkvalificering af arbejdsstyrken.

»Jeg kan godt røbe, at mobilitet ikke fylder ret meget i jobcentrenes aktiviteter nu,« replicerede centerchef Niels Gansted, Jobcenter København Musvågevej. De gældende love og bekendtgørelser definerer vores opgave som 'hurtigst muligt i beskæftigelse', konstaterede han. De økonomiske tilskud afhænger af, om man får klienterne videre i systemet på de rigtige tidspunkter. »De personer, der ikke får etableret et arbejdsmæssigt netværk, kommer tilbage i vores system igen.«

»De fem delmål for et integrerende arbejdsmarked er et ambitiøst program,« sagde han. »Man kan ikke være uenig i målsætningen, at alle skal være beskæftiget på lige vilkår, uanset køn og etnicitet. Men det tager tid. Kvindernes ligestilling på arbejdsmarkedet har været i gang i 50-60 år, og vi er ikke i mål endnu. Hvorfor skal det i øvrigt hedde li-

Udgiver

Teknologirådet
Antonigade 4
DK - 1106 København K
Tel. 33 32 05 03
rtt@tekno.dk

Abonnement

Gratis pr. email
Tilmelding på:
rtt@tekno.dk
Tidligere nyhedsbrev findes på:
www.tekno.dk/rtt.htm

ISSN: 1602-4311

gestilling om køn, men integration om etniske minoriteter?» spurte han.

Teknologi i projektet

Teknologirådet anvender et bredt teknologibegreb: Alle redskaber, tiltag, metoder og systemer, der anvendes til at løse opgaver i samfundet, kan betragtes som teknologier.

I projektet har Teknologirådet søgt at vurdere de teknologier, der anvendes som virkemidler i indsatserne.

En af konklusionerne er, at "håndholdte teknologier" er bedst: Anvendelsen af virkemidler skal tilpasses til de enkelte etniske minoriteters meget forskellige forudsætninger og de meget forskellige opgaver, der skal løses for at fremme integrationen af dem. Der skal tages udgangspunkt i det enkelte menneske, udformes en individuel handlingsplan og følges op på den. De personlige relationer er vigtige i alle sammenhænge. Der er mange gode erfaringer med mentorordninger både i den offentlige og private sektor. Med de nuværende regler er der dog begrænsede muligheder for at gøre brug af metoder, som sigter mod mere langsigtede mål.

Læs mere i baggrundsmaterialet "Et integrerende arbejdsmarked" på www.tekno.dk

Ligestilling halter i fastholdelse af job

Noget tyder på, at etniske minoriteter i visse situationer ikke er ligestillede. F.eks. er der en klar tendens til, at etniske minoriteter i højere grad end andre mister deres arbejde i forbindelse med sygdom, fortalte Sisse Egeberg, tidl. Center for Arbejdsfastholdelse, nu fuldmægtig i Integrationsministeriet.

Efter 1 mdr. på sygedagpenge har 6,9 pct. af personer med dansk baggrund mistet tilknytningen til beskæftigelse, mens det er tilfældet for 20,3 pct. med ikke-vestlig baggrund. Et andet eksempel er, at 26 pct. af nyledige start/kontanthjælpsmodtagere med ikke-dansk baggrund visiteres til matchgruppe 4 eller 5 – det vil sige til ikke at være arbejdsmarkedsparete. Det sker kun for 12 pct. nyledige med dansk baggrund.

Nogle af udfordringerne ved at fastholde etniske minoriteter på arbejdsmarkedet har at gøre med dårligt helbred, begrænsede danskundskaber og mangel på uddannelse. Andre vedrører manglende kendskab til dansk arbejdspladskultur, misforståelser og diskrimination.

For nogle af de etniske minoriteter er der brug for særlige tiltag hvis de skal fastholdes på arbejdsmarkedet. Det kan f.eks. være tidlig indsats over for ledige, opfølgning ved afslutning af introduktionsperioder, danskundervisning på arbejdspladsen, kompetenceafklaring, jobrotation, bedre samarbejde mellem branchens aktører og mere viden om og aktiv brug af lovgivningens støttemuligheder. En god nyhed er, at de foreløbige tal viser, at etniske

minoriteter har været mindre berørt af fyringer end gennemsnittet i det første år af den nuværende økonomiske tilbagegang. Men det kan skyldes, at ledigheden især har ramt byggebranchen og andre områder med få ansatte fra disse grupper, sagde Sisse Egeberg.

Ambitiøse mål i ISS

Annette Schandorph fra ISS's Jobudviklingscenter beskrev de mange projekter, ISS har i gang. Frem til år 2012 har ISS som mål at rekruttere 3.000 ekstra ansatte og 300 nydanske ledere, foruden de ca. 4.000 nye medarbejdere, der skal ansættes hvert år. Alle nyansatte, ikke kun de etniske minoriteter, skal integreres i virksomheden. De fire skridt på vejen er *træning, rekruttering, fastholdelse og udvikling/avancement*.

Træningen foregår i praktik på arbejdspladserne, med en kollega som mentor og projektledere, der støtter, strukturerer og koordinerer. »Mange ved faktisk ikke, hvad der kræves af dem for at være på en arbejdsplads. Man taler så meget om fleksibilitet, men det handler også om at sætte faste rammer og være tydelig over for mennesker, der ikke ved, hvad der forventes af dem – også på et helt lavpraktisk niveau,« sagde Annette Schandorph. ISS har haft så god succes med fastholdelse, at personaleomsætningen er bragt ned fra 50 til 25 procent om året, helt exceptionelt i branchen, fortalte hun.

Men rummelighed kræver både klare meldinger fra ledelsen og et solidt benarbejde blandt de ansatte for at modvirke fordomme og bearbejde dårlige oplevelser, der bekræfter fordommene. »Det er ikke kun virksomhedens ansvar,« sagde Annette Schandorph. »Vi oplever, at det omkringliggende samfund taler ned om servicejob. Hvis man ikke anerkender rengøring som et ligeværdigt job i vores samfund, bliver de mennesker heller ikke anerkendt. Så længe man ikke vil betale for serviceydelserne, er der ikke noget særligt stort overskud til at lønne medarbejderne bedre og give dem bedre uddannelse og vilkår.«

ISS får meget ud af sin indsats: Bedre rekruttering, bedre trænede og mere stolte medarbejdere, mulighed for at komme ud og tale om samfundsansvar, viden og ansvarlighed. ISS overvejer derfor fremover at indføre kvoter til at fremme ligestillingen. »Med kvoter springer man nogle over. Men der er jo også nogle, der bliver sprunget over, hvis man er fordomsfuld og ikke tror, de kan noget. Dem giver vi en ekstra chance, sagde Annette Schandorph. Vi prioriterer, hvad vi vil, og sætter det på dagsordenen. Det værste, der kan ske, er jo at vi må tage beslutningen om igen.«

Kompetenceværktøj

Lene Christensen fra Ingeniørforeningen i Danmark, IDA, præsenterede den 'værktøjskasse' som IDA i en årrække har brugt i arbejdet med at få indvandrere med ingeniøruddannelse placeret i det rette job på

Udgiver

Teknologirådet
Antonigade 4
DK - 1106 København K
Tel. 33 32 05 03
rtt@tekno.dk

Abonnement

Gratis pr. email
Tilmelding på:
rtt@tekno.dk
Tidligere nyheds-
breve findes på:
www.tekno.dk/rtt.htm

ISSN: 1602-4311

det »benhårde arbejdsmarked for ingeniører.« Værktøjerne er bl.a. test af it-kundskaber, sprogkundskaber og personlig profil. »Vi har et fint samarbejde med jobcentrene, men det er et problem, at de ikke selv har kapacitet til at rådgive klienterne om indplacering på det rette kompetenceniveau,« sagde hun. Det er heller ikke det, de bliver målt på. Der er eksempler på, at udenlandske ingeniører bliver sendt på et 8 ugers kursus i at skrive ansøgninger i stedet for at bruge tiden på en relevant opdatering af deres kompetencer.

»Jeg er helt enig i arbejdsgruppens målsætning: Det handler ikke om 'hurtigst muligt i hvilket som helst job', men om kompetencerelevant job, der fremmer udviklingsmulighederne,« sagde Lene Christensen.

Beskæftigelse som selvstændig

For mange indvandrere er selvstændig virksomhed den eneste vej ud af afhængigheden af offentlig forsørgelse. Både Shariar Shams og Ridha Shimi, der rådgiver iværksættere i henholdsvis København og Odense, har bemærket en stigning i antallet af indvandrere, der forsøger at starte selvstændig virksomhed, måske fordi jobmarkedet er stramt.

Det er meget vigtigt at ligestille de to former for beskæftigelse og bygge bro imellem dem, sagde Shariar Shams. For nogle er selvstændig virksomhed den foretrukne livsform, for andre kan det være et springbræt til lønnet arbejde at de udvikler sig selv, deres kundskaber, kompetencer, selvstændighed og netværk.

Men erhvervssystemet og arbejdsløshedssystemet er fuldstændig adskilte og præget af hver sit regelsæt når det gælder rettigheder og støttemuligheder. Både Shariar Shams og Ridha Shimi pegede derudover på behovet for mere fleksible støtteordninger. Mange af ordningerne er tænkt som støtte til iværksættere med ambitioner om høj vækst, ikke enkeltperson-virksomheder som primært sigter mod selvforsørgelse. Det er næsten umuligt for en bistandsmodtager at låne penge til startkapital. Samtidig er der et stort behov for at opkvalificere erhvervskonsulenterne, så de kan give bedre rådgivning.

Manglende viden om økonomien

Vi ved faktisk ikke, hvad der kan betale sig på det her område, påegede vicedirektør Hans Hummelgaard, Anvendt Kommunal Forskning (AKF) i det afsluttende indlæg. Man ved, at en perfekt integration ville forbedre de offentlige finanser med mere end 20 milliarder kroner. Men omkostningerne og gevinsterne ved de enkelte tiltag til integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet er ikke selvstændigt kortlagt.

På grund af den manglende viden er det også svært at konkretisere, hvordan de enkelte mål i projektets definition af det integrerende arbejdsmarked kan opfyldes, sagde Hans Hummelgaard.

Selv lagde han stor vægt på forbedring af uddannelserne. »Alle undersøgelser viser, at det er det afgørende,« sagde han. »Uanset om der er højkonjunktur eller lavkonjunktur, er det stensikkert, at der hvert eneste år forsvinder ikke-faglærte job. Derfor er det et stort problem, at kun halvdelen af indvandrerbørnene får en erhvervskompetencegivende uddannelse og 60 procent falder fra i de erhvervsfaglige uddannelser. Det er katastrofalt for dem, og det skyldes, at de lærer for lidt i folkeskolen.«

Hummelgaard anbefalede først og fremmest politikerne at sætte ind med bedre skolegang, men også at skaffe viden om, hvilke beskæftigelsesindsatser der virker bedst og styrke dem – og sørge for, at der ikke diskrimineres på arbejdsmarkedet. »På grund af ældreforsørgelsesbyrden er det stensikkert, at vi får brug for alles arbejdskraft, og hver tiende elev i folkeskolen kommer i dag fra et indvandrerhjem. Selv om der nu kun kommer få indvandrere til Danmark, er integrationen af de nuværende indvandrere og deres børn meget vigtig for samfundsøkonomien.«

Teknologirådets arbejdsgruppens medlemmer:

Anne Friis Johansen, Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI)

Anne Weber, Væksthuset

Lars Holmboe, Roskilde Universitet

Margit Helle Thomsen, mhconsult

Shariar Sham, Københavns Erhvervscenter

Københavns Kommune

Projektleder i Teknologirådet

Ulla Holm Vincentsen

Fra Rådet til tinget udgives af Teknologirådets sekretariat. Redaktør Ida Leisner. Dette nummer er skrevet af freelancejournalist Ebbe Sønderriis

De sidste fem numre af Fra rådet til tinget

- Nr. 268: Biometri kan højne datasikkerheden
- Nr. 267: Ny landbrugslov med tvivlsom effekt
- Nr. 266: Hvidbog om biobrændstoffer
- Nr. 265: Fedme som samfundsproblem
- Nr. 264: Borgere ønsker klimaaftale nu

Fra rådet til tinget stilles alene til rådighed for visning/læsning. Det er ikke tilladt at kopiere, hverken på papir, elektronisk eller i digital form. Der må dog tages kopi til egen personlig brug, jf. Ophavsretslovens § 12. Der må kun citeres med kildeangivelse og kun links til visninger på måder, der fører hen til Teknologirådets hjemmeside. Yderligere rettigheder til materialet kan aftales ved henvendelse til redaktør Ida Leisner.

Udgiver

Teknologirådet
Antonigade 4
DK - 1106 København K
Tel. 33 32 05 03
rtt@tekno.dk

Abonnement

Gratis pr. email
Tilmelding på:
rtt@tekno.dk
Tidligere nyhedsbreve findes på:
www.tekno.dk/rtt.htm

ISSN: 1602-4311