

Et integrerende arbejdsmarked

Baggrundsmateriale for projektet

Teknologi og integration af etniske minoriteter
på arbejdsmarkedet- hvad virker?

April 2010

Dette baggrundspapir er skrevet af freelance journalist Ebbe Sønderriis på baggrund af input fra en arbejdsgruppe nedsat af Teknologirådet.

Arbejdsgruppen er ansvarlig for synspunkterne i papiret. Gruppen har bestået af:

- Anne Friis Johansen, Center For Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI)
- Anne Weber, Væksthuset
- Lars Holmboe, Roskilde Universitet
- Margit Helle Thomsen, mhtconsult
- Shahriar Shams, Københavns Erhvervscenter, Københavns Kommune

Derudover har Dea Petersen (tidligere Projekt Rabarberlandet, Nørrebro Skaber Job) medvirket i projektet indtil slutningen af 2009.

Teknologirådet, april 2010

Ulla Holm Vincentsen, projektleder

Indhold

1 Beskæftigelse og integration	4
1 Beskæftigelse og integration	4
1.1 Danmark er tæt på verdensrekord i erhvervsfrekvens.....	4
1.2 Til gavn for samfundsøkonomien.....	5
1.3 Befolkningsudviklingen: Flere gamle, færre i arbejde.....	6
2 Mangfoldige minoriteter	8
2 Mangfoldige minoriteter	8
2.1 Forudsætninger, der påvirker integrationen på arbejdsmarkedet.....	8
3 Tal og tendenser	11
3 Tal og tendenser	11
3.1 Adgang til beskæftigelse: Det går bedre, end vi tror.....	11
3.2 Kompetence: Dansk uddannelse tæller mest.....	14
3.3 Fastholdelse i beskæftigelse: Det kniber.....	15
3.4 Vertikal mobilitet: Stor ulighed.....	16
3.5 Horisontal mobilitet: Stor skævhed.....	17
4 Teknologier	19
4 Teknologier	19
4.1 Svært at måle hvad der virker.....	19
4.2 Kompetenceafklarende og kompetenceudviklende teknologier.....	21
4.3 Relationsskabende teknologier.....	22
4.4 Strukturelle støtteteknologier.....	24
4.5 Andre teknologier.....	25
4.6 Teknologier der mangler - forslag til nye tiltag.....	27
4.7 'Best practice' - eksempler på vellykkede projekter i Danmark.....	28
5 Konkrete eksempler: Fem personas	33
5 Konkrete eksempler: Fem personas	33
5.1 Ahmed: Flygtning med drøm om fast arbejde.....	34
5.2 Said: Ingeniør søger arbejde - som ingeniør.....	36
5.3 Ali: En ung mand, der er droppet ud af systemerne.....	38
5.4 Yasmin: Selvforsørget med lyst til at arbejde.....	40
5.5 Annab: Vil gerne have sit eget rengøringsfirma.....	43

1 Beskæftigelse og integration

Beskæftigelse er ikke automatisk vejen til integration. Men beskæftigelse er ofte en vigtig del af integrationen, både set fra samfundets og den enkeltes synsvinkel. Højere beskæftigelsesgrad og øget selvforsørgelse går da også som en rød tråd gennem de senere års lovgivning og tiltag på integrationsområdet. Argumenterne spænder fra samfundsøkonomi og konkurrenceevne til velfærdssamfundets sammenhængskraft og de demokratiske grundværdier.

1.1 Danmark er tæt på verdensrekord i erhvervsfrekvens

Erhvervsfrekvensen i Danmark er en af de højeste i verden, kun overgået af Island og Schweiz. Blandt de 30-45-årige er tallet næsten 90 procent, både for mænd og kvinder. Den danske erhvervsfrekvens er ti procentpoint højere end gennemsnittet i OECD, men blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande er den ti procentpoint lavere.

Erhvervsdeltagelsen blandt de kvindelige indvandrere fra ikke-vestlige lande er markant lavere end gennemsnittet for alle kvinder i Danmark, men højere end eksempelvis i Italien. Blandt deres døtre, født i Danmark, er erhvervsdeltagelsen på linje med lande som USA og Tyskland.

Den særligt høje erhvervsdeltagelse i Danmark og de øvrige nordiske lande hænger sammen med, at de fleste kvinder har lige så meget lønnet arbejde som mænd, mens de fleste børn tilbringer meget af dagen i daginstitutionerne. Den gennemsnitlige danske familie består af to udearbejdende lønmodtagere med to børn. Et stigende antal husstande består af én voksen, med eller uden børn.

Tabel 1.1 Erhvervsfrekvenser, 2008

Erhvervsaktive, procentdel af 15/16 – 64 årige	Mænd	Kvinder	I alt
Island	90,9	82,5	86,9
Schweiz	88,0	76,6	82,3
Danmark	84,6	77,3	80,9
Heraf indvandrere fra ikke-vestlige lande	67,1	54,4	60,7
Heraf efterkommere, ikke-vestlige lande	70,8	68,5	69,7
Sverige	83,1	78,2	80,7
Norge	82,9	77,4	80,2
Storbritannien	83,4	70,2	76,8
Tyskland	82,1	69,7	75,9
USA	81,4	69,3	75,3
Japan	85,2	62,2	73,8
Frankrig	74,3	65,2	69,7
Tjekkiet	78,1	61,5	69,7
Polen	70,9	57,0	63,8
Italien	74,4	51,6	63,0
Tyrkiet	74,8	26,7	50,6
OECD gennemsnit	80,5	61,3	70,8

Kilder: [OECD Employment Outlook 2009](#) og Danmarks Statistik: Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik, [Statistikbanken.dk, Tabel RAS1F1](#)

Arbejde, identitet og normer

Arbejdslivet har afgørende betydning for flertals-danskeres identitet. Arbejdet spiller for de fleste en langt større rolle end blot at udføre en opgave og erhverve en indkomst. Jobbet præger de flestes tankegang og livsform, familieliv og forbrug, sociale kontakter og netværk, status og anseelse, holdninger, følelser og livsopfattelse.

Den høje erhvervsfrekvens sætter sit præg på samfundets normer, kønsroller og daglig liv på arbejdspladserne, i lokalområdene, institutionerne, og familierne. Et travlt og engageret arbejdsliv, i det mindste for alle mellem 25 og 60 år, opfattes som det naturlige og normale, også i medierne.

At stå uden for dette kan give identitetsproblemer, ikke kun for personer, der tilhører etniske minoriteter, men for alle andre minoriteter, der af forskellige årsager er marginaliserede i forhold til arbejdslivet.

Økonomisk selvstændighed, velstand og velfærd

Selvforsørgelse og økonomisk uafhængighed er vigtig for de fleste mennesker. I den danske samfundsmodel er den økonomiske velstand og selvstændighed mere knyttet til den enkelte person end til familien og slægten. Til gengæld for arbejdsindsatsen- og skatten- forventer flertals-danskerne, at samfundet tager hånd om deres problemer, hvis de kommer i bekneb. Retten til at nyde godt af velfærdsydelser og socialt sikkerhedsnet, herunder dagpenge til arbejdsløse, opleves som betinget af viljen til at yde en indsats på arbejdsmarkedet.

Selv om der er talt meget om arbejdsmarkedets såkaldte paradoksproblemer, der består i at det for visse lavtlønnede grupper ikke kan betales sig at arbejde i forhold til de ydelser, man kan få som arbejdsløs eller kontanthjælpsmodtager, foretrækker de fleste faktisk at tjene deres egne penge frem for at leve af overførselsindkomster.

Bidrag til integration af alle mindretal, uanset etnisk herkomst

En øget erhvervsdeltagelse og beskæftigelse i samfundets mindretalsgrupper vil på den baggrund bidrage til at legitimere velfærdssamfundet og styrke den aktive deltagelse i demokratiet som ligestillede borgere med samme muligheder, rettigheder og pligter som andre.

Mange forskellige mindretal, ikke kun de etniske, oplever problemer, der stiller sig i vejen for virkeliggørelse af idealet om et åbent arbejdsmarked, præget af ligestilling, tryghed, retfærdighed, mangfoldighed, anerkendelse og gode udviklingsmuligheder. Det er derfor sandsynligt, at de teknologier, der er velegnede til at fremme integrationen på arbejdsmarkedet, også kan bidrage til at integrere etniske danskere.

1.2 Til gavn for samfundsøkonomien

En højere grad af beskæftigelse betyder samfundsøkonomisk lavere udgifter til overførselsindkomster og højere skatteindtægter. Samfundet sparer udgifter og får øgede indtægter, hvis flere personer tjener deres egne penge frem for at modtage dagpenge, kontanthjælp og andre ydelser. Store beløb har været nævnt i den forbindelse. For eksempel skrev Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark i 2002: "Groft sagt vil den manglende integration af udlændinge på arbejdsmarkedet koste den offentlige sektor ca. 23 mia. kr. årligt fra 2005"¹.

Tallet bygger dog på "den tænkesituation, at der slet ikke var nogen forskel i arbejdsmarkedstilknytningen mellem danskere og udlændinge." Det er, som tænketanken selv gjorde opmærksom på, en urealistisk forudsætning. For det første fordi ændringer af udlændinges arbejdsmarkedstilknytning må forventes at tage lang tid, ligesom ændringerne af flertallets arbejdsmarkedstilknytning har gjort. For det andet fordi de etniske mindretal har en anden sammensætning og på de fleste punkter har andre forudsætninger end flertallet (se mere i kapitel 2).

¹ [Indvandring, integration og samfundsøkonomi, oktober 2002.](#)

Givet er det dog, at en højere beskæftigelsesgrad vil gavne samfundsøkonomien - og samtidig lægge en dæmper på en tilsyneladende udbredt forestilling om, at etniske minoriteter i vid udstrækning er forsørgede af det offentlige uden at bidrage til forsørgelsen, – at de ”deltager uden at yde”.

Opretholdelse af konkurrenceevnen

Et øget udbud af arbejdskraft kan bidrage til at opretholde høj vækst og konkurrenceevne. Det gælder især i perioder med økonomisk højkonjunktur og mangel på arbejdskraft. Derfor har det i en årrække været en central politisk målsætning at øge arbejdsudbuddet og forbedre arbejdsformidlingen.

I den forbindelse falder de etniske minoritetsgrupper, der har lav erhvervsfrekvens, i øjnene. Det gælder ikke alene de arbejdsløse og andre personer, der modtager offentlige ydelser men har status som tilknyttet arbejdsmarkedet. Det gælder også dem, der kunne komme i arbejde, hvis de fik passende tilbud om uddannelse og andre foranstaltninger - og måske især den arbejdskraftreserve, der bl.a. består af hjemmegående kvinder og hjemmeboende unge som ikke er i arbejde eller uddannelse, men heller ikke lever af overførselsindkomster².

Indtil videre tyder tallene på, at bestræbelserne er lykkedes.

Beskæftigelsesomfanget er stærkt stigende i de etniske minoritetsgrupper (se afsnit 4.1).

Den finansielle krise giver nye udfordringer

Målsætningerne i regeringens integrationspolitik er udformet i en periode med mangel på arbejdskraft. Med den finansielle krise er situationen i dag en anden. Det giver det danske samfund en særlig chance for at vise, at ønsket om bedre integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet er alvorligt ment.

I en situation som den nuværende med økonomisk lavkonjunktur og stigende arbejdsløshed må det forventes, at bestræbelserne på at fastholde et højt udbud af arbejdskraft fra de etniske minoritetsgrupper vil føre til øget konkurrence om det svindende antal ledige job.

Indtil nu tyder tallene dog ikke på, at arbejdsløsheden stiger mere i de etniske minoritetsgrupper end i andre grupper (se mere herom i kapitel 4, side 15.)

1.3 Befolkningsudviklingen: Flere gamle, færre i arbejde

På længere sigt er der et konstant voksende behov for arbejdskraft på grund af den demografiske udvikling. I de kommende år vil antallet af ældre på 65 år og derover vokse kraftigt, mens antallet af personer i den erhvervsaktive alder (25-64 år) vil falde. Hvis ikke den gennemsnitlige alder for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet hæves tilsvarende, vil det øgede ’forsørgelsesbehov’ lægge pres på de offentlige finanser.

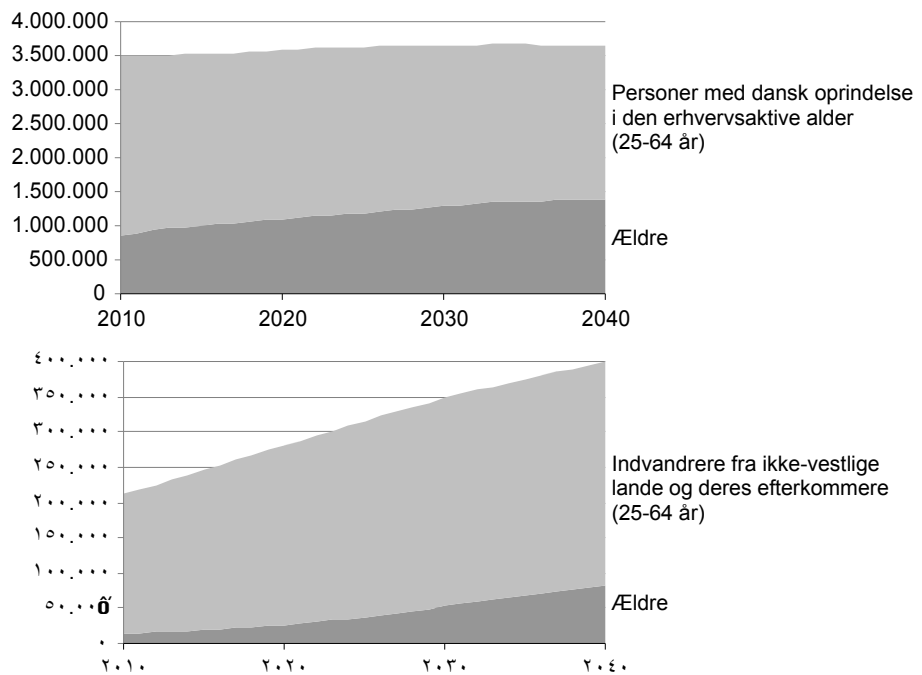
I det aldrende samfund bliver der, populært sagt, mangel på arbejdskraft til at opretholde produktion og eksport, mangel på skattekroner til at finansiere de offentlige ydelser og mangel på hænder til at passe og pleje de ældre.

Et tiltrængt tilskud af yngre kræfter

Helt anderledes ser befolkningsudviklingen ud blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande og deres efterkommere. Her forventes antallet af personer i den erhvervsaktive alder, som det ses af figur 1.1, at stige fra 197.500 i 2010 til 316.100 i 2040. Hvis det lykkes at få en stigende andel af denne gruppe i arbejde, kan det både bidrage til at afværge svækkelsen af konkurrenceevnen og de offentlige finanser.

² I integrationsammenhæng betegnes disse personer ofte som de ’selvforsørgede’, ikke at forveksle med begrebet selvforsørgende, som betyder, at man selv tjener de penge, der skal til for at forsørge sig selv og sin familie.

Figur 1.1 **Befolkningsudvikling**



Kilde: Danmarks Statistik: Befolkningsfremskrivning 2009, Statistikbanken PROG7A09

De unge efterkommere af indvandrere er den hurtigst voksende demografiske gruppe i Danmark. De udgør et tiltrængt tilskud af ungdom til det aldrende samfund. Mange er godt på vej i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Men der er brug for en ekstra indsats, både på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed, for at alle borgere, uanset køn, alder og etnisk tilhørsforhold kan bidrage til fællesskabet og til at løfte de samfundsopgaver, der venter forude.

2 Mangfoldige minoriteter

I dette projekt bruges betegnelsen 'etniske minoriteter' om indvandrere fra ikke-vestlige lande og deres efterkommere³. De udgør 6,5 procent af Danmarks befolkning. Det er en meget sammensat gruppe af mennesker, der har vidt forskellige forudsætninger for integration på arbejdsmarkedet.

Et integrerende arbejdsmarked skal være i stand til at håndtere denne mangfoldighed.

2.1. Forudsætninger, der påvirker integrationen på arbejdsmarkedet

Køn, alder, oprindelsesland, opholdsgrundlag og opholdstid i Danmark kan have stor betydning for integrationen. Det er vanskeligt at afgøre præcist hvordan de forskellige karakteristika påvirker erhvervsdeltagelsen, men indlysende er det, at arbejdsimmigranter har bedre forudsætninger for at deltage i arbejdslivet end flygtninge, som har været udsat for stigmatiserende oplevelser og ofte lider af fysiske og psykiske helbredsproblemer. Det spiller også en stor rolle hvilket land man kommer fra og hvor længe man har opholdt sig i Danmark. Desuden har mænd, især under 35 år, større arbejdsmarkedstilknytning end kvinder, især kvinder med små børn.

I bogen 'Indvandring og integration'⁴ nævner Flemming Mikkelsen også en række andre forhold, der synes at påvirke indvandrernes arbejdsmarkedstilknytning i positiv retning:

- ægtefælle/samlever født i Danmark
- ægtefælle/samlever har arbejde
- positiv holdning til kvinders udearbejde
- godt helbred
- gode dansk kundskaber
- kort tid på sprogskole
- gode engelsk kundskaber
- en dansk erhvervsuddannelse
- tidligere erhvervs erfaring i Danmark
- medlemskab af arbejdsløshedskasse
- arbejdsmarkedsrelevant socialt netværk
- kontakt med danskere

³ Danmarks Statistik definerer indvandrere som personer, der er født i udlandet. Ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark.

De vestlige lande er defineret som de 27 EU-lande plus Island, Norge, Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz, Vatikanstaten, Canada, USA, Australien og New Zealand. Alle andre lande opfattes i statistikken som ikke-vestlige.

Efterkommere er født i Danmark af forældre, der hverken er danske statsborgere eller født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer. Når en eller begge forældre, der er født i Danmark, opnår dansk statsborgerskab, vil deres børn ikke blive klassificeret som efterkommere. Fastholder danskfødte forældre imidlertid begge et udenlandsk statsborgerskab, vil deres børn blive klassificeret som efterkommere. Personer med dansk oprindelse er personer - uanset fødested - der har mindst én forælder, der både er dansk statsborger og født i Danmark.

Kilde: www.dst.dk/vejviser/portal/befolkning/definitioner

⁴ Flemming Mikkelsen: Indvandring og integration, 2008, side 54

Tabel 2.7 Aldersfordeling i procent på grundlag, 1. januar 2009

Opfølgelsesland	0-9 år	10-19 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år og over
Ikke-vestlige lande	155.788	105.045	61.616	24.466	16.497	10.283	1.298
Indvandrede	245.983	105.045	22.466	22	107.768	353.759	1.298
Ikke-vestlige lande	31.845	36	183	4	0	26.357	58.209
Efterkommere	21.928	20.676	96	4.104	22.093	17.989	12.035
Irak	17.989	17.205	96	4.104	22.093	17.989	12.035
Bosnien-Hercegovina	12.035	8.912	74	11.528	23.563	11.904	10.090
Libanon	11.904	10.090	85	2.992	14.896	11.248	3.168
Iran	11.248	3.168	28	5.893	17.141	10.827	146
Jugoslavien (tidl.)	10.827	146	1	9.053	19.880	10.231	9.822
Pakistan	10.231	9.822	96	6.458	16.689	9.717	9.389
Somalia	9.717	9.389	97	2.470	12.189	8.865	6.478
Afghanistan	8.865	6.478	73	4.761	13.626	8.310	36
Vietnam	8.310	36	0	534	8.844	8.221	412
Thailand	8.221	412	5	1.135	9.356	7.366	8
Kina	7.366	8	0	951	8.317	6.703	5.096
Filippinerne	6.703	5.096	76	3.960	10.663		
Sri Lanka							

Kilder: Danmarks Statistik: Indvandrere i Danmark 2009 s. 18 og 41, og Statistikbanken.dk

Tabel FOLK1

Arbejdsimmigranter og flygtninge

Den største gruppe indvandrere kommer fra Tyrkiet og består hovedsagelig af arbejdsimmigranter og deres efterkommere. Andre større grupper kommer fra Irak, Bosnien-Hercegovina, Libanon (hovedsagelig statsløse palæstinensere), Eksjugoslavien, Pakistan, Iran og Somalia.

Knap halvdelen af indvandrede er flygtninge og en tilsvarende del af efterkommerne er børn af flygtninge⁵. De fleste flygtninge er irakere, der især kom til Danmark 1992-2003. Fra Bosnien og Eksjugoslavien kom mange flygtninge i 1995-96. De fleste flygtninge fra Irak kom til Danmark mellem 1992 og 2003. Antallet af flygtninge fra Somalia kulminerede 1993-2002. Fra Afghanistan kom de fleste flygtninge hertil 1998-2004. De fleste flygtninge fra Libanon er statsløse palæstinensere, der kom til Danmark mellem 1985 og 1992. Flygtninge fra Vietnam og Sri Lanka kom mest til Danmark i 1970'erne og 1980'erne.

Blandt efterkommerne er de godt 10.000 børn af palæstinensere den største gruppe børn af flygtninge. Blandt indvandrede fra Tyrkiet, Pakistan, Thailand, Filippinerne, Marokko og Kina er der kun meget få flygtninge.

Aldersfordeling

Gennemsnitsalderen på indvandrede og efterkommerne i Danmark er lav. Kun 9 procent af indvandrede fra ikke-vestlige lande er over 60 år. Halvdelen af efterkommerne er under 10 år. De første, der indvandrede fra ikke-vestlige lande til Danmark i 1960'erne, kom hovedsagelig fra Tyrkiet, Jugoslavien, Pakistan og Marokko. 40 procent af indvandrede fra Tyrkiet, Jugoslavien og Pakistan har boet i Danmark i mere end 20 år. Gennemsnitsalderen blandt indvandrede og især efterkommerne fra disse fire lande er da også lidt højere end de øvrige gruppers. Kun ganske få efterkommerne af bosniere, irakere, palæstinensere og somaliere er fyldt 20 år.

Komplicerede sammenhænge

Heller ikke kønsfordelingen er ligelig i de forskellige indvandrergupper. Blandt indvandrede fra Thailand og Filippinerne er kvinder udpræget i overtal - og begge grupper har en forholdsvis høj erhvervsdeltagelse i forhold til andre indvandrergupper.

⁵ Mindst en af forældrene er defineret som flygtning. Om definitioner se Danmarks Statistik: Indvandrere i Danmark 2008 s. 48.

De store forskelle mellem de enkelte etniske minoritetsgrupper - og indbyrdes mellem de enkelte individer - betyder, at der også er behov for forskellige teknologier i form af redskaber, tiltag og metoder for at støtte deres integration på arbejdsmarkedet. I nogle tilfælde spiller en enkelt faktor hovedrollen, men det er ikke altid tilfældet.

For eksempel må man forvente, at muligheden for at få et arbejde eller drive en selvstændig virksomhed bliver bedre, jo længere tid man har boet i Danmark. Det forklarer hvorfor beskæftigelsen er forholdsvis lav blandt indvandrere fra Irak og Afghanistan, som hører til de sidst ankomne flygtningegrupper⁶. Men det forklarer ikke den lave beskæftigelsesgrad blandt indvandrere fra Libanon.

Også på mange andre områder er det vanskeligt at generalisere: Det gælder for eksempel de enkelte gruppers kulturelle bagage, familiemønstre, kønsroller og de sproglige og uddannelsesmæssige forudsætninger.

⁶ Danmarks Statistik: Indvandrere i Danmark 2009 side 73.

3 Tal og tendenser

Flere undersøgelser og debatindlæg har peget på, at det står bedre til med integrationen af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, end mange går og tror. Ifølge nyhedsbrevet A4 viser en række europæiske undersøgelser, at Danmark siden slutningen af 1990'erne er gået fra at være et af de lande i Europa, der har haft de største udfordringer med at få flygtninge og indvandrere i arbejde til i dag at være blandt dem, der gør det allerbedst⁷.

I nyhedsbrevet peger formanden for Foreningen Nydansker, Torben Møller Hansen, på, at der i dag er mere end 210.000 nydanskere i arbejde takket være det gode samspil mellem nydanskerne, virksomhederne og de faglige organisationer.

Ifølge konsulent Hans Lassen⁸ er integrationen en større succes, end vi er klar over, fordi vi måler beskæftigelsesgraden i procent, og denne dækker over et væsentligt større antal personer i dag end tidligere. Fremgangen i beskæftigelse skal også ses i lyset af, at gruppen af flygtninge og familiesammenførte synes at være blevet svagere gennem årene med hensyn til uddannelsesniveau, sygdom og traumer.⁹

Der er dog stadig nok at tage fat på, både når det gælder selve graden af deltagelse i arbejdsstyrken og integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet i det langsigtede perspektiv, som omfatter mange andre forhold end selve beskæftigelsen.

Der er store menneskelige gevinster ved at fremme beskæftigelsen yderligere, især ved at opfylde de øvrige kriterier for et integrerende arbejdsmarked: kompetenceudvikling, fastholdelse og mobilitet. Der er væsentlige potentialer for ligestilling og bedre livskvalitet, øget selvværd og agtelse i andres øjne, opbrud fra fastlåste mønstre i familier og grupper der kæmper med tunge problemer, positiv udnyttelse af den mangfoldighed af særlige forudsætninger, de etniske minoriteter kan bidrage med i arbejdslivet.

3.1 Adgang til beskæftigelse: Det går bedre, end vi tror

Erhvervsfrekvensen blandt indvandrere fra ikke vestlige lande og deres efterkommere er stærkt stigende. De seneste tal fra Danmarks Statistik viser, at 61 procent af disse indvandrere og 70 procent af deres efterkommere er erhvervsaktive, enten som lønmodtagere eller selvstændige.¹⁰

Tallene viser, at de etniske mindretalsgrupper i høj grad har fået eller har skaffet sig adgang til det danske arbejdsmarked og i stærkt stigende grad forsørger sig selv. Nogle grupper har dog særligt lav beskæftigelse. Det gælder især flygtninge, kvinder og ældre mellem 50 og 59 år.

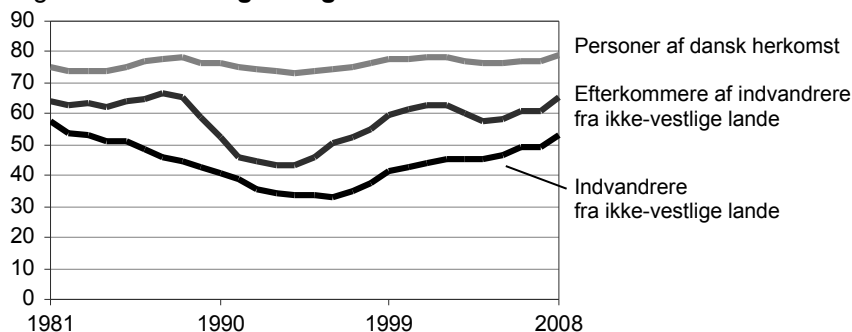
⁷ Nyhedsbrevet A4, nr. 33, den 5. oktober 2009, side 14-15.

⁸ Den anden virkelighed. Tanker og tal om integrationen i Danmark, Hans Lassen, 2009.

⁹ Integration i udvikling. Evaluering af kommunernes implementering af integrationsloven, Rambøll Management, 2005, side 7.

¹⁰ Definitionerne følger den internationale arbejdsorganisation ILO's retningslinjer. De erhvervsaktive omfatter lønmodtagere, selvstændige og medhjælpende ægtefæller i arbejde, herunder lønmodtagere i støttet beskæftigelse som modtager løn, samt de arbejdsløse.

Figur 3.1 **Beskæftigelsesgrad**

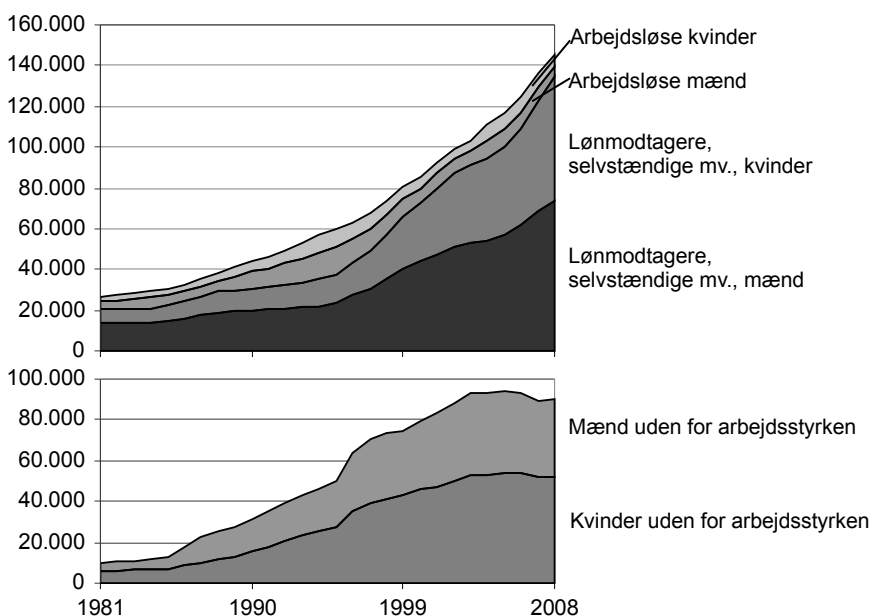


Kilde: Danmarks Statistik, Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik

Beskæftigelsen vokser stærkt

I 1980'erne og første halvdel af 1990'erne, da nye flygtninge og indvandrere kom til, faldt beskæftigelsesgraden. Men siden 1996 har beskæftigelsesgraden været stigende for indvandrere fra ikke-vestlige lande, som man kan se af figur 3.1. Figuren viser også, at indvandrernes efterkommere klarer sig bedre end deres forældre. Børn og unge af indvandrere får en højere uddannelse end deres forældre og er også i højere grad i beskæftigelse. Det gælder ikke mindst kvinderne. Figur 3.2 viser, at der er tale om en dramatisk udvikling. Antallet af erhvervsaktive

Figur 3.2 **Arbejdsstyrke,**
indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande



Kilde: Danmarks Statistik, Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik

indvandrere fra ikke-vestlige lande og deres efterkommere (arbejdsstyrken) er steget kraftigt, især siden midten af 1990'erne. Siden 1995 er antallet af personer, der er i arbejde som lønmodtagere eller i selvstændige virksomheder, steget med næsten 100.000. Det er en tredobling for mændene og en firedobling for kvinderne. Arbejdsstyrken vokser med 10.000 om året.¹¹

¹¹ Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik for 2008 (figur 3.2 og tabel 3.1) bygger på oplysninger om erhvervsaktivitet pr. 1. november 2007 og befolkningsstatistik pr. 1. januar 2008. Siden da er tallene steget yderligere, alene fordi en årgang af 15-årige indvandrere og efterkommere, der træder ind på arbejdsmarkedet, er langt større end en årgang af 64-årige, der forlader det. Arbejdsløsheden er som helhed steget markant i 2008 og 2009. Nye tal offentliggøres af Danmarks Statistik i marts 2010.

Tabel 3.1 Erhvervsaktivitet

	Personer med dansk oprindelse	Procent	Indvandrere fra ikke- vestlige lande	Procent	Efterkommere fra ikke- vestlige lande	Procent
Befolkning 16-64 år	3.184.295	100	208.698	6,1	26.908	0,8
Arbejdsstyrken	2.573.012	80,8	126.634	60,7	18.754	69,7
Heraf mænd	1.338.713	83,3	69.399	67,1	9.711	70,8
Heraf kvinder	1.234.299	78,3	57.235	54,4	9.043	68,5
Arbejdsløse	47.107	1,8	9.865	7,8	893	4,8
Heraf mænd	22.257	1,7	4.713	6,8	466	4,8
Heraf kvinder	24.850	2,0	5.152	9,0	427	4,7
Uden for arbejdsstyrken	611.283	19,2	82.064	39,3	8.154	30,3
Heraf mænd	269.279	16,7	33.991	32,9	3.996	29,2
Heraf kvinder	342.004	21,7	48.073	45,6	4.158	31,5

Kilde: Danmarks Statistik: Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik 2008

Hvem er ikke erhvervsaktive?

Antallet af indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, der er uden for arbejdsstyrken (dvs. hverken er i beskæftigelse som lønmodtagere, selvstændigt erhvervsdrivende eller arbejdsløse) er steget fra 50.000 til 90.000 i tiden fra 1995 til 2008. Men stigningen er holdt op siden 2002, både for mænd og kvinder.

Tabel 3.1 viser, at 40 procent af indvandrerne (og 30 procent af efterkommerne) er uden for arbejdsstyrken. Det samme gælder kun for 20 procent af de etniske danskere. Som et tankeeksperiment kan man regne lidt på tallene: Hvis man tænkte sig, at forskellen var væk, ville der være 45.000 flere fra de etniske minoritetsgrupper, der stod til rådighed for arbejdsmarkedet. Heraf 18.000 mænd og 27.000 kvinder.

Men sådan kan man ikke sammenligne flertallet med mindretallet, for de er ikke ens. Mere end halvdelen af de 611.000 etniske danskere uden for arbejdsstyrken er pensionister og efterlønsmodtagere, som varigt er uden for arbejdsmarkedet. Det samme er kun tilfældet for en fjerdedel blandt de etniske minoriteter. Resten, langt de fleste, er uden for arbejdsstyrken fordi

- de klarer sig selv uden offentlig støtte (selvforsørgede)
- de er under en eller anden form for uddannelse, herunder integrationsuddannelse og opkvalificerende foranstaltninger uden løn
- de er i aktivering med kontanthjælp
- de modtager introduktionsydelse, kontanthjælp, sygedagpenge, barseldagpenge eller ledighedsydelse

Statistikken viser, at 9 procent af indvandrerne fra ikke-vestlige lande er *midlertidigt* uden for arbejdsmarkedet, mens det samme kun gælder 2 procent af de etniske danskere.

Alder

På grund af de etniske minoriteters lave gennemsnitsalder, tæller de unge under uddannelse og de unge, der ikke har fast arbejde, tungt i statistikkerne. De midaldrende med lang og stabil erhvervs erfaring er talmæssigt underrepræsenterede. Omvendt er den aldersbetingede tilbagetrækning (efterløn og førtidspension) i sagens natur mindre omfattende.

Af statistikkerne ses det tydeligt, at forskellen mellem de etniske minoriteters og de etniske danskers beskæftigelse er mindst blandt de unge og større, jo ældre personerne er - indtil billedet vender brat på det tidspunkt, hvor danskerne får mulighed for at gå på efterløn.¹²

Arbejdsimmigranter, flygtninge og opholdstid i Danmark

Lav beskæftigelsesgrad i etniske minoritetsgrupper hænger sammen med, at Danmark i de seneste 30 år stort set kun har modtaget indvandrere, som ikke havde

¹² Danmarks Statistik: Indvandrere i Danmark 2009 side 69-70.

beskæftigelse som hovedmotiv, men er kommet hertil som flygtninge eller familiesammenførte.

Statistikken bekræfter dette. I løbet af de første tre år opnår indvandrere fra Pakistan, Eksjugoslavien, Kina, Thailand og Tyrkiet den højeste beskæftigelsesgrad. Indvandrere fra Sydøstasien har alle en høj beskæftigelsesgrad efter få år. Indvandrere fra Irak, Libanon og Somalia, som stort set alle har flygtningestatus, har lav beskæftigelse, også efter mange år i Danmark.¹³

Kønsmønstre og familiemønstre

Familiemønstret kan forklare en stor del af de etniske minoriteters forholdsvis lave erhvervsfrekvens. Forskellen i beskæftigelsesgrad mellem indvandrerkvinderne og flertallet af danske kvinder er større, end det er tilfældet for mændene. Det gælder i næsten alle aldersgrupper, men der er en tydelig ekstra forskel fra først i 20'erne til omkring 40 års alderen, hvor børnene typisk er fra hånden.¹⁴

Tallene viser også, at kønsrollerne er under forandring. Mønstret ændrer sig med opholdstiden i Danmark og fra generation til generation. Kvindelige efterkommere er klart mere erhvervsaktive end deres mødre. Blandt de unge tyrkiske efterkommere er forskellen mellem mænds og kvinders beskæftigelse ikke væsentligt større end i den tilsvarende aldersgruppe af etniske danskere.

De selvforsørgede

30 procent af de kvinder og 25 procent af de mænd, der er uden for arbejdsstyrken blandt de etniske minoriteter, hører til de såkaldt selvforsørgede. De er hverken registreret som erhvervsaktive eller modtagere af overførselsindkomst. I tal drejer det sig om knap 16.000 kvinder og 10.000 mænd.¹⁵

Tallene dækker over mennesker i meget forskellige situationer, præcist hvilke kan man ikke se af statistikken. En del af dem er hjemmegående kvinder og andre personer, der bliver forsørgt af familien. Alene i hovedstadsområdet var der i 2008 cirka 14.000 kvinder i denne gruppe, heraf halvdelen fra vestlige lande og halvdelen fra ikke-vestlige lande¹⁶. En anden gruppe kan tænkes at leve af sort arbejde. Og en tredje gruppe er unge, der hverken er i uddannelse eller modtager offentlig støtte, men lever af forskellige småjob og ellers forsørges af familien. I Københavns Kommune bestod gruppen af unge selvforsørgede mellem 16 og 29 år i 2006 af 2.657 personer¹⁷.

3.2 Kompetence: Dansk uddannelse tæller mest

To ud af tre indvandrere mellem 16 og 64 år har ikke afsluttet nogen uddannelse i Danmark. De, der har gjort det, har højere beskæftigelsesfrekvens end øvrige indvandrere, og den er højest for de personer, der har afsluttet de længste uddannelser.

Fra generation til generation er der en klar tendens til at holdningen til at erhverve en kompetencegivende uddannelse ændres. Uddannelsesniveaudet blandt ikke-vestlige indvandrere er stigende. 9 ud af 10 indvandrers forældre forventer, at deres børn vil få en bedre uddannelse, end de selv har, og faktisk er 59 procent af de 15-29-årige efterkommere bedre uddannede end deres forældre. Det tilsvarende gælder kun for 35 procent af de jævnaldrende med dansk oprindelse.

Mellem efterkommere af indvandrere og personer af dansk oprindelse er der kun meget lille forskel i beskæftigelse hvis man direkte sammenligner de grupper, der har samme uddannelsesniveau. Her er kun uddannelser taget i Danmark medregnet.

En særlig udfordring er dog de unge mænd blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere, der ikke får uddannelse ud over grundskolen, og ikke i nær samme grad som de unge kvindelige efterkommere.

¹³ Samme side 73.

¹⁴ Samme som note 12.

¹⁵ Samme side 85-86.

¹⁶ Analysefirmaet New Insight: Nye veje mod job for nydanske kvinder, december 2008. Link: www.newinsight.dk/uploads/projectfiles/0257-08_Regnbuen-internet.pdf

¹⁷ Unge Indvandrere uden for arbejdsstyrken i Københavns Kommune, CASA 2006 side 5.

En paradoksal barriere

I de senere år, især før den nuværende økonomiske konjunkturedgang, har der været udfoldet politiske bestræbelser på at lette indvandringen for personer med særlige kompetencer som savnes på det danske arbejdsmarked. På den baggrund er det paradoksalt at opretholde barrierer for anerkendelse af herboende udlændinges uddannelse og erhvervs erfaring. Det er dog svært at belyse problemets omfang med præcise tal. Tilsvarende usikkert er det, om danske arbejdsgivere faktisk i stort tal frasorterer ansøgninger fra folk, der har 'de forkerte navne', også hvis de er velkvalificerede til jobbet.

Hvis man alene ser på uddannelser taget i Danmark, kan det konstateres, at personer med dansk oprindelse hurtigere kommer i arbejde efter afslutning af deres uddannelse end tilsvarende indvandrere og efterkommere. Det gælder især dem, der tager en lang videregående uddannelse. Men for mænd med erhvervsfaglig eller mellemlang videregående uddannelse er beskæftigelsen lige høj for personer med dansk oprindelse og efterkommere af indvandrere. Noget tyder altså på, at forskellen svinder med årene.

Stor effekt på de jobsøgendes muligheder

Tydeligt er det, at uddannelse har stor effekt på jobmulighederne.

Beskæftigelsesfrekvensen blandt kvinder, indvandret fra ikke-vestlige lande, der har taget en mellemlang videregående uddannelse i Danmark er 87 procent, det vil sige mere end dobbelt så høj som blandt dem, der ikke har taget nogen uddannelse siden de kom til Danmark.

I forhold til globaliseringen og de ikke-formaliserede kompetencekrav mener mange, at etnisk mangfoldighed og multikulturelle forudsætninger er en fordel for virksomhederne. Hvor godt de etniske minoriteter i praksis får mulighed for at gøre brug af deres kompetencer, og især de ikke-formelle kompetencer, er vanskeligt at belyse statistisk. I den modsatte retning tæller, at der i mange jobfunktioner er et voksende krav om dansksproglige færdigheder, som en del indvandrere af indlysende grunde kan have svært ved at opfylde. Internationaliseringen betyder dog, at sprogkravene i aftagende grad er danske, mens der i tiltagende grad sættes pris på kendskab til andre sprog. Under højkonjunktoren kunne der således også konstateres en tendens til, at man blev mere tolerant over for, at de ansatte talte med accent.

En afgørende betingelse for beskæftigelse i henhold til kompetencer er, at alle ansatte får gode muligheder for at udvikle deres kompetencer i takt med, at arbejdsfunktionerne ændrer sig. Men mulighederne for læring, efteruddannelse og intern omskoling varierer stærkt fra virksomhed til virksomhed. Selv om der tales meget om vigtigheden af livslang læring for alle, er disse muligheder i praksis størst for de medarbejdergrupper, der har bedst uddannelse i forvejen - og formodentlig mindst i netop de brancher, hvor der er forholdsvis flest indvandrere.

3.3 Fastholdelse i beskæftigelse: Det kniber

Et er at få adgang til beskæftigelse, noget andet at fastholde den. Af flere grunde kan man forvente, at det er særlig svært for etniske minoriteter at fastholde beskæftigelsen:

- De er i højere grad end andre beskæftiget ved lavtlønnet arbejde og i brancher med høj konjunkturfølsomhed og lav tryghed i ansættelsen.
- De selvstændigt erhvervsdrivende indvandrere har ofte små butikker og virksomheder med højere risiko for lukning end andre.
- Hvis der på arbejdspladsen er tendenser til diskrimination, kan det være, at ansatte, der tilhører etniske minoriteter, står først i fyringsrunder.
- Mange har løst og uregelmæssigt arbejdsom afløser og lignende.
- Få er ansat i højere stillinger med stor tryghed i ansættelsen.
- Lavt uddannelsesniveau er ofte ensbetydende med risiko for fyring.

Tabel 3.2 Socioøkonomisk status

16-64-årige, procent af beskæftigede, 2008	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	Personer af dansk oprindelse
Selvstændige og medhjælpende ægtefæller	8,1	5,9
Topledere i virksomheder mv.	0,3	2,8
Lønmodtagere på højeste niveau	6,0	12,7
Lønmodtagere på mellemniveau	7,1	18,4
Lønmodtagere på grundniveau	34,4	38,5
Andre lønmodtagere	22,2	7,5
Lønmodtagere uden angivelse af status	21,9	14,2

Kilde: Danmarks Statistik: Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik Tabel RAS A1

Ekstra arbejdsløshed er knap så markant som tidligere

Arbejdsløsheden er både en indikator på manglende adgang til arbejdsmarkedet og manglende evne til at fastholde beskæftigelsen. Ledigheden blandt etniske minoriteter er, som det ses af tabel 3.1, fire gange højere blandt indvandrere end blandt personer af dansk oprindelse - og mere end dobbelt så høj blandt efterkommerne.

På den anden side viser figur 3.2, at arbejdsløsheden i tidens løb er blevet mindre i forhold til antallet af beskæftigede. Både figur 3.1 og 3.2 viser, at beskæftigelsen svinger med de økonomiske konjunkturer - mere for etniske minoriteter end for flertallet af danskere. Men de foreløbige tal fra den nuværende økonomiske krise tyder på, at indvandrere og efterkommerne er blevet bedre til at fastholde beskæftigelsen i krisetider, end det før var tilfældet. Om det billede holder, eller det blot skyldes, at krisen især har ramt byggebranchen, hvor kun få indvandrere er ansat, kan kun tiden vise.

3.4 Vertikal mobilitet: Stor ulighed

De etniske minoriteter, som er i arbejde, er gennemsnitligt beskæftiget på lavere niveauer end etniske danskere. Derudover har de beskæftigede en lavere indkomst, også selv om de arbejder på samme niveau som de etniske danskere.¹⁸ De avancerer kun i ringe grad til stillinger med højere status og bedre løn - for ikke at tale om lederstillinger. Det samlede billede er klart: Etniske minoriteter varetager arbejde med lav social og økonomisk status.

Stillinger

Integrationen er ufuldstændig, så længe de etniske minoriteter er stærkt underrepræsenterede i de højere og mere vellønnede stillinger. Det er i høj grad tilfældet i dag. I den seneste registerbaserede undersøgelse var kun 0,3 procent af de i alt 116.800 beskæftigede indvandrere fra ikke-vestlige lande ansat i en ledende stilling. I alt drejer det sig om lidt over 400 personer. Til sammenligning var 70.000 personer af dansk oprindelse ansat i en sådan stilling, svarende til knap 3 procent af samtlige beskæftigede.

Andelen af lønmodtagere på højt og middel niveau er også væsentligt under gennemsnittet (under halvdelen) blandt de etniske minoritetsgrupper. Højeste niveau er defineret som arbejde, der forudsætter færdigheder af typen forsker, ingeniør, arkitekt, læge, jordemoder, advokat, revisor, bibliotekar, journalist, skuespiller, musiker, præst.

Mellemste niveau er f. eks. teknisk betonarbejde i produktion og transport, specialiseret arbejde i handel og administration og fagligt arbejde i undervisnings-, omsorgs- og sundhedssektoren.

Lønarbejde på grundniveau er f. eks. almindeligt kontorarbejde, håndværkspræget arbejde og betjening af maskiner, kundeservice, arbejde inden for landbrug og

¹⁸ Danmarks Statistik: Indvandrere i Danmark, 2009, side 79-81.

gartneri. Denne gruppe er nogenlunde lige stor blandt indvandrere fra ikke-vestlige lande og etniske danskere.

De etniske minoriteter er meget stærkt overrepræsenteret i den gruppe af 'andre lønmodtagere', der omfatter f.eks. rengøringsarbejde, budtjeneste, vagtarbejde og pakke- og transportarbejde uden brug af maskiner. Desuden er der en væsentlig større andel af lønmodtagere, hvor status ikke kan aflæses af registrene, f.eks. fordi de pågældende hverken er registreret med en uddannelse, en stillingsbetegnelse eller tilhørsforhold til en arbejdsløshedskasse.

Indkomster

Indkomsterne svarer nøje til dette billede. Den gennemsnitlige indkomst for en ikke-vestlig indvandrer er kun to tredjedele af indkomsten for personer af dansk oprindelse. Efterkommernes indkomster er endnu lavere, men det hænger hovedsageligt sammen med den lave gennemsnitsalder i gruppen.

Der er som nævnt mange selvstændige, men deres indkomster ligger væsentligt under gennemsnitsindkomsten for etnisk danske selvstændige. Det gælder i særlig grad de selvstændige indvandrere, der ikke har nogen ansatte. Deres indkomst er i gennemsnit 185.00 kroner om året, mens tilsvarende selvstændige af dansk oprindelse tjener 460.000 kroner om året i gennemsnit.

Den gennemsnitlige erhvervsindkomst er specielt lav for palæstinensiske, somaliske, irakiske og afghanske kvinder. De har erhvervsindkomster på 14-20 procent af deres danske medsøstres. Erhvervsindkomsten er også langt under gennemsnittet for mænd fra samme lande.

3.5 Horisontal mobilitet: Stor skævhed

En stor del af de ikke-vestlige indvandrere er ansat i brancher hvor arbejdet ikke er særlig kompetencekrævende eller udviklende, og løn og status er lav. Tallene tyder ikke på, at det ændrer sig særlig meget over tid. De viser, at der i høj grad er behov for teknologier, der kan styrke deres mobilitet på arbejdsmarkedet og i erhvervslivet.

Samtidig adskiller de etniske minoriteter sig fra de etniske danskere ved, at der er flere, der foretrækker at arbejde som selvstændigt erhvervsdrivende især i mindre virksomheder eller alene. 11,2 procent af de mandlige indvandrere fra ikke-vestlige lande er selvstændige. Det tilsvarende tal for mænd med dansk oprindelse er 7,9 procent, og det er vel at mærke fordelt over langt flere typer af virksomheder. Antallet af selvstændige er særlig højt blandt indvandrere fra Mellemøsten og Pakistan. Blandt indvandrere fra Pakistan er tallet helt oppe på 17 procent af de beskæftigede.¹⁹ Andelen af selvstændige er lav blandt indvandrere fra Somalia, Filippinerne og Bosnien-Hercegovina.

Etniske minoritetsgrupper tager mindre del i forandringerne

Det danske arbejdsmarked er præget af høj mobilitet og hurtige forandringer: Ufaglærte, manuelle job forsvinder og nye jobfunktioner opstår. Kravene om viden, omstillingsevne og selvstændighed vokser. Mange skifter spor i deres arbejdskarriere flere gange i løbet af deres arbejdsliv.

Der er en tendens til at de etniske minoritetsgrupper tager mindre del i disse omstillinger end flertallet. Måske fordi man ikke er særlig tilbøjelig til at opgive et sikkert job for et usikkert, når man har kæmpet hårdt for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Ud fra statistikken alene kan det ikke afgøres, om folk søger arbejde i bestemte brancher fordi de ønsker det, eller fordi de på forhånd opgiver at søge en anden type arbejde.

På den anden side er det indlysende, at minoriteter ikke har samme vilkår og muligheder som flertallet, så længe deres beskæftigelse er begrænset til bestemte typer arbejde, der ofte har lav status og er lavt lønnet. Det er tegn på en bedre udnyttelse af de menneskelige ressourcer, hvis de fastlåste mønstre brydes, og minoriteter får fodfæste på nye arbejdsfelter.

¹⁹ Danmarks Statistik: Indvandrere i Danmark 2009 side 74.

Tydeligt mønster

Tallene viser et meget tydeligt mønster. Indvandrere fra ikke-vestlige lande og - i mindre grad - deres børn er stærkt overrepræsenteret i hotel- og restaurationsbranchen og i forretningsservice (især rengøring). I noget mindre grad er de også overrepræsenteret i nærings- og nydelsesmiddelindustrien og transportsektoren (især taxikørsel). Omvendt er de - i modsætning til indvandrere fra andre EU-lande - stærkt underrepræsenteret i Byggeri og anlæg og i den offentlige administration. Det samme gælder ansættelse i den offentlige sektor som helhed - hvor kvinderne dog i langt højere grad end mændene er ansat, ligesom det er tilfældet for kvinder med dansk oprindelse. Blandt mandlige indvandrere er der desuden, som tidligere nævnt, en overvægt af selvstændigt erhvervsdrivende.

Hvis man går lidt dybere ned i tallene, viser det sig, at segregering også gør sig gældende mellem de etniske minoritetsgrupper indbyrdes. For eksempel er særligt mange kvinder fra Tyrkiet og Pakistan beskæftiget i rengøringsjob, mens særligt mange mænd fra Bosnien-Hercegovina har fundet arbejde i Jern- og Metalindustrien. Taxikørsel er særlig udbredt blandt pakistanske mænd. Arbejde i hotel- og restaurationsbranchen, der blandt andet omfatter pizzeriaer, er særlig udbredt blandt tyrkiske mænd. Mange irakiske kvinder har fundet arbejde i detailhandelen, osv.

Tabel 3.3 Beskæftigelse efter branche

Branche	Indvandrere fra ikke-vestlige lande	Personer af dansk oprindelse
Hotel og restauration	10,6	2,7
Forretningsservice	19,1	10,3
Selvstændigt erhvervsdrivende, mænd	11,2	7,9
Transport	6,6	4,3
Nærings- og nydelsesmiddelindustri	3,9	2,3
Offentlig administration	1,9	5,3
Byggeri og anlæg	2,0	7,2

Kilde: Danmarks Statistik: Den Registerbaserede Arbejdsstyrkestatistik

4 Teknologier

Etniske minoriteters tilknytning til arbejdsmarkedet kan måles på, hvor mange, der er med i arbejdsstyrken, og hvor mange, der er arbejdsløse. Tallene fortæller blandt andet, hvor stor en del de etniske minoriteter i den erhvervsaktive alder, der står til rådighed for arbejdsmarkedet og hvor mange af dem, der er arbejdsløse. Af statistikkerne kan man se hvordan beskæftigelsen er fordelt på køn, alder, oprindelsesland, opholdsgrundlag, opholdstid i Danmark, brancher, stillinger, social og økonomisk status mm. Men tallene siger ikke noget om årsagerne dertil.

4.1 Svært at måle hvad der virker

Nogle vigtige faktorer, der påvirker etniske minoriteters tilknytning til arbejdsmarkedet, er uddannelse, alder, erfaring, helbred og familiebaggrund. Men også lokale forhold som erhvervsstrukturen i området, kommunens integrationsindsats, forholdet mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft eller bestemte typer af arbejdskraft og direkte eller indirekte diskrimination spiller ind.

Tilknytningen til arbejdsmarkedet påvirkes altså både af nationale, lokale og individuelle faktorer, og det er svært at isolere og måle de forskellige faktorer og deres betydning. F.eks. er det svært at måle, om en succes skyldes en dygtig og imødekommende sagsbehandler, om den skyldes et praktiksted eller om den skyldes, at den ledige er i besiddelse af helt bestemte kvalifikationer.

Benchmarking af kommunernes succes med integrationen

De såkaldte benchmarkinganalyser af, hvilke kommuner der har haft størst succes med at få indvandrere i arbejde, begiver sig da heller ikke af med at udnævne sikre årsagsforklaringer. Analyserne kan vise, hvilke kommuner der gør det bedst i forhold til en særlig indikator, baseret på udvalgte forhold.²⁰ Men analyserne kan ikke med sikkerhed sige noget om hvorfor. Forfatterne til benchmarkinganalysen 1999-2004, Leif Husted og Eskild Heinesen, skriver:

”Den opstillede indikator kan bruges som udgangspunkt for videre kvantitative og kvalitative analyser af kommunale forskelle i integrationsindsatsen, fx ved at udvælge et mindre antal kommuner, som, ifølge indikatoren, ser ud til at yde en god integrationsindsats og sammenligne dem med et udvalg af kommuner, som ser ud til ikke at yde så god en indsats på dette område. Sådanne efterfølgende analyser kan bidrage til at afdække, i hvor høj grad forskellene skyldes, at kommunernes integrationsindsats er forskellig (fx med hensyn til tilrettelæggelse af indsatsen, prioriteringen af forskellige dele af indsatsen, sagsbehandleradfærd, den samlede mængde af ressourcer, der anvendes på området mv.), og i hvor høj grad der er tale om, at gruppen af indvandrere eller kommunernes vilkår varierer meget fra kommune til kommune med hensyn til faktorer, vi ikke har kunnet tage højde for i analyserne.”²¹

Andre analyser, der følger op på benchmarkinganalyserne, har imidlertid forsøgt at give et bud på, om der er bestemte forskelle i kommunernes integrationsindsats,

²⁰ Signe Hald Andersen, Eskil Heinesen og Leif Husted: Benchmarkinganalyse af integrationen i kommunerne målt ved udlændinges beskæftigelse 1999-2002. AKF Forlaget, København 2005 og samme: Benchmarkinganalyse af integrationen i kommunerne målt ved udlændinges selvforsørgelse 1999-2003. AKF Forlaget, København 2005, samt Leif Husted og Eskild Heinesen: Benchmarkinganalyse af integrationen i kommunerne målt ved udlændinges beskæftigelse 1999-2004, AKF Forlaget, København 2007.

²¹ Leif Husted og Eskild Heinesen: Benchmarkinganalyse af integrationen i kommunerne målt ved udlændinges beskæftigelse 1999-2004, AKF Forlaget, København 2007, side 17.

der kan forklare, at flygtninge og familiesammenførte kommer tidligere i beskæftigelse i nogle kommuner end andre. En af rapporternes siger:

”Det er værd at være opmærksom på, at efter en periode på tre-fire år efter opholdstilladelsen er det stadig kun et mindretal, der er kommet i beskæftigelse. I alt drejer det sig om, at 11 % overgår fra introduktionsydelse til beskæftigelse i perioden 1999-2002.

Det er endvidere værd at bemærke, at kommunernes integrationsindsats muligvis har begrænset betydning for, hvor hurtigt det lykkes flygtninge og familiesammenførte at opnå beskæftigelse, og at selv en veltilrettelagt integrationsindsats derfor kan vise sig at have begrænsede effekter i form af, at flygtninge og familiesammenførte kommer tidligere i beskæftigelse. En helt afgørende forudsætning for, at flygtninge og indvandrere kan komme i beskæftigelse, er, at der er en efterspørgsel efter dem på arbejdsmarkedet. Det har sagsbehandlingens udførelse ingen indflydelse på, men en opsøgende virksomhed for at etablere praktikpladser eller lignende eller egentlige job specielt til denne gruppe, kan have en vis betydning. Sagsbehandlingen og de incitament og den støtte, der kan ligge heri, kan først og fremmest bidrage til, at flygtninge og indvandrere søger at kvalificere sig til det danske arbejdsmarked og søger at udnytte de muligheder, der byder sig på arbejdsmarkedet.”²²

I rapporten konkluderes det dog også:

”...at relativ tidlig integration af flygtninge og familiesammenførte på arbejdsmarkedet synes at hænge sammen med følgende:

- Opmærksomhed på feltet fra den politiske og administrative ledelse, en høj politisk prioritering af integrationsindsatsen og klare målsætninger.
- At arbejdsmarkedsperspektivet har været højt prioriteret.
- En specialisering af integrationsindsatsen, hvor sagsbehandlere og jobkonsulenter med et særligt ansvar for flygtninge og familiesammenførte er fysisk samlet eller arbejder meget tæt sammen.
- En indsats, som er præget af en tæt opfølgning, tæt kontakt til samarbejdspartnere, herunder private virksomheder, hurtig iværksættelse af praktik, individuel og systematisk sagsbehandling og krav til aktiv deltagelse i introduktionsprogrammet.”²³

På den ene side ser det altså ud til, at kommunernes integrationsindsats spiller en vis rolle for nyttilkomne familiesammenførte og flygtninges beskæftigelsesmuligheder. På den anden side kan der ikke siges noget sikkert om, hvad det er, der virker. Endvidere er det vanskeligt at sammenligne og overføre erfaringer fra én kommune til en anden, fordi der er så mange forskellige faktorer, som spiller ind, og mange af disse faktorer har at gøre med forhold og omstændigheder, som ligger uden for det, der umiddelbart kan måles og registreres.

Gruppering af teknologier

Er målinger og evalueringer af etniske minoriteters tilknytning til arbejdsmarkedet så komplet ubrugelige i forhold til at vurdere, hvad der virker? Nej, de kan bruges til at give nogle indikationer på, hvad der i en bestemt tidsperiode ser ud til at have haft en betydning. Og det er absolut en god idé at tage disse indikationer med i betragtning, hvis arbejdsmarkedet skal bidrage til integrationen af etniske minoriteter.

Ud over benchmarkinganalyserne er der således en lang række andre projekter og evalueringer af tiltag, som peger i retning af, at bestemte teknologier er nyttige i forhold til bestemte formål og grupper. Mange fagfolk vil således have en særdeles god fornemmelse af, hvad der kan være gode redskaber til at integrere personer med bestemte karakteristika i et bestemt lokalsamfund på et givent tidspunkt på arbejdsmarkedet. Alligevel understreger folk i branchen, at det ikke giver mening kun at have én opskrift på, hvordan etniske minoriteter integreres på

²² Eigil Boll Hansen, Morten Frederiksen og Leena Eskelinen: Flygtninge og familiesammenførte integration på arbejdsmarkedet - Har kommunernes indsats betydning for integrationen? FOKUS, februar 2006, side 8-9.

²³ Samme sted, side 8.

arbejdsmarkedet. Det er nødvendigt at se på det enkelte menneske og i samarbejde med ham eller hende vurdere, hvilke teknologier der skal bidrage til at løse hvilke opgaver for at bane vejen til den rette beskæftigelse.

Arbejdsgruppen har derfor forsøgt at liste og gruppere en række væsentlige teknologier i form af metodiske og systemiske redskaber, der kan bruges til at løse forskellige opgaver på et integrerende arbejdsmarked. Kategorierne, som er skabt med udgangspunkt i de funktioner, som teknologierne primært varetager, udgøres af:

- Teknologier til afklaring og udvikling af kompetencer
- Relationsskabende teknologier
- Strukturelle støtteteknologier
- Andre teknologier
- Teknologier der mangler - forslag til nye tiltag

Teknologierne er knyttet til og kan bruges på forskellige niveauer f.eks. på det nationale politiske plan, det kommunalpolitiske plan, i de kommunale forvaltninger, i virksomhederne og i civilsamfundet.

Teknologierne, som er nævnt nedenfor, er et udpluk af redskaber, systemer og metoder, som kan gavne et integrerende arbejdsmarked.

4.2 Kompetenceafklarende og kompetenceudviklende teknologier

Målet med kompetenceafklaring er at få overblik over den lediges personlige og faglige ressourcer, evner og færdigheder. Kompetenceafklaringen kan derudover indeholde oplysninger om personens helbred, familiesituation, netværker mm. Endvidere skal den enkeltes ønsker til beskæftigelse på kort og langt sigt indkredses, sammen med de forhindringer der er for at nå målene, og de løsninger der skal til.

Kompetenceafklaring kan bestå af afklarende individuelle samtaler, afklaring og refleksion i grupper, coaching mm. Dette kan efterfølges af arbejdsprøvning eller afklarende træningsforløb inden for bestemte brancher.

Kompetenceafklaring kan foretages både af det offentlige og private jobformidlingssystem samt af private virksomheder. Resultatemekanik kan bruges som udgangspunkt for en jobplan og/eller en uddannelsesplan.

En kompetenceafklaring, der foregår som et anerkendende samarbejde mellem to parter, kan bidrage til at motivere den ledige og få den ledige til at tage ansvar for de planer, der udarbejdes. I forhold til de opgaver som et integrerende arbejdsmarked skal løse, kan kompetenceafklaring både bidrage til at sikre adgang til beskæftigelse og selvforsørgelse og til at sikre beskæftigelse i henhold til kompetencer.

Kompetenceafklarende teknologier

Nogle af de væsentligste kompetenceafklarende teknologier er:

- Afklarende samtaler
- Afklarende skemaer
- Samtaleguider
- Refleksion i grupper
- Kompetencekort
- Kompetenceafklaringsdatabasen
- Sprogtest
- Programmer inden for Cirius

Det første skridt i en kompetenceafklaring er som regel en afklarende samtale. Denne kan bygge på en samtaleguide eller et skema, der kan være med til at strukturere indsamlingen af information.

Oftentimes kan andre bedre se en persons ressourcer end personen selv, så derfor kan samtalen suppleres med refleksion i grupper, hvor deltagerne hjælper hinanden med at finde ressourcer frem.

Som dokumentation for sine kompetencer, ressourcer og potentialer kan den ledige få oprettet et kompetencekort. Kompetencekortet er udarbejdet af Arbejdsmarkedsstyrelsen i samarbejde med de fem regionale Videnscentre for kompetenceafklaring. Kompetencekortet udgør en slags alternativt eksamensbevis og udfyldes af sagsbehandlere i kommunerne sammen med borgeren. Af

kompetencekortet fremgår personens faglige, almene, personlige og sproglige kompetencer.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har oprettet en database, der ”giver overblik over tilbud om kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere hos virksomheder, uddannelsesinstitutioner og andre aktører”²⁴.

Sprogtests er også kompetenceafklarende teknologier. Sprogtest bidrager til at vise, hvilke sprogkundskaber den ledige er i besiddelse af og kan arbejde videre ud fra.

Endelig kan institutionen CIRIUS under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling bidrage med en formel vurdering af en udenlandsk uddannelse. CIRIUS vurderer bl.a. hvilket uddannelsesniveau og fagområde den udenlandske uddannelse svarer til i Danmark.²⁵

Kompetenceudviklende teknologier

Kompetenceudviklende teknologier er uddannelse, projekter og andet, der kan bruges til at opkvalificere etniske minoriteters sproglige, faglige og personlige kompetencer med henblik på tilpasning til det danske arbejdsmarked. I forhold til opgaverne på et integrerende arbejdsmarked kan kompetenceudviklende teknologier føre til beskæftigelse og selvforsørgelse. De kan endvidere bidrage til at sikre fastholdelse i beskæftigelse og til at fremme muligheden for såvel vertikal som horisontal mobilitet.

Nogle væsentlige kompetenceudviklende teknologier er:

- Jobsøgningskurser
- Korterevarende opkvalificerende kurser
- Længerevarende opkvalificerende uddannelser (f.eks. arbejdsmarkedsuddannelserne)
- Sprogundervisning
- Deltagelse i projekter
- Praktik

Jobsøgningskurser gør blandt andet den ledige bedre til at formulere ansøgninger og CV, hvilket øger chancerne for beskæftigelse. Derudover kan korterevarende kurser og længerevarende uddannelsesforløb bidrage til, at ledige kommer i beskæftigelse og ansatte får mulighed for at forblive i beskæftigelse. Endvidere kan de være med til at øge mulighederne for både vertikal og horisontal mobilitet. Sprogundervisning kan både tilbydes i dagligsprog og fagsprog, hvilket kan føre til nye muligheder på arbejdsmarkedet. Deltagelse i projekter og praktik kan bidrage til at øge de faglige kompetencer samtidig med, at de er relations- og netværksskabende og giver en person mulighed for at vise, hvem han eller hun er, og hvilke opgaver han eller hun kan løse.

4.3 Relationsskabende teknologier

Relationsskabende teknologier er teknologier som bidrager til, at der skabes kontakt og personlige relationer mellem mennesker. Begge dele er meget vigtigt både på og uden for arbejdsmarkedet. Kontakt kan føre til deltagelse i arbejdsmarkedsrelevante netværker eller endda til job. Det kan personlige relationer også, samtidig med at de kan bidrage til, at der opnås større forståelse, tolerance og fleksibilitet på arbejdspladserne. Personlige relationer kan være med til at afhjælpe misforståelser og give borgeren mulighed for at blive set og mødt. Samtidig kan personlige relationer skabe et godt læringsrum, hvor der er mulighed for at stille og få svar på spørgsmål.

De relationsskabende teknologier kan bidrage til at løse alle fem opgaver for et integrerende arbejdsmarked. Nedenfor er listet nogle af de mest fremtrædende relationsskabende teknologier:

- Mentorordninger
- Mesterlære

²⁴ Link: www.kompetenceafklaring.dk

²⁵ Link: www.ciriusonline.dk/om-os

-
- Sidemandsoplæring
 - Praktikordninger
 - Lokale beskæftigelsesprojekter
 - Frivilligt arbejde og kontakter til frivillige organisationer
 - Jobmesser
 - Gadeplansarbejdere
 - Virksomheder adopterer skoleklasser

Mentorordninger

Mentorordninger kan udformes på mange forskellige måder alt efter deres formål. Nogle mentorordninger skal f.eks. hjælpe ledige i job, andre skal bidrage til at nye medarbejdere finder sig til rette på arbejdspladsen. Det væsentlige er, at den etniske minoritetsdanske ikke er overladt til sig selv, men har en støtteperson, som han eller hun kan spørge til råds og som er villig til at hjælpe. Mentorordninger kan bruges alle steder, hvor arbejdsgiveren ønsker at give tilbud om en støtteperson, der kan bidrage fagligt og/eller personligt. Også i forbindelse med iværksætteri.

Efter nærmere aftale med kommunen/AF kan man få tilskud til frikøb af en person, som skal være mentor. Ligeledes kan der i kommunen/AF søges om tilskud til betaling af en medarbejders mentoruddannelse.

Mesterlære og sidemandsoplæring

Mesterlære og sidemandsoplæring er måder hvorpå nye medarbejdere på arbejdspladserne, ikke mindst unge medarbejdere, lærer et fag, mens de samtidig lærer om de regler, normer og sociale forhold, der gælder på den pågældende arbejdsplads. Som ved mentorordninger er dette blandt andet nyttigt, fordi der skabes personlige relationer mellem mennesker, som kan være med til at udrydde fordomme på begge sider.

Praktik, lokale beskæftigelsesprojekter og frivilligt arbejde

Praktikordninger kan udformes på flere forskellige måder, men generelt er der tale om, at den ledige sendes ud i en virksomhed i en tidsbegrænset periode. Fordelen er, at der skabes personlige kontakter, og at den ledige ofte kommer i betragtning til en fast stilling, hvis den opstår. Fordelen er også, at den ledige får afprøvet sine evner og lyster samt det at være på en dansk arbejdsplads. Ulempen er naturligvis, at der ikke er garanti for et job efter perioden, og at der er en risiko for, at både den ledige og virksomheden ikke går fuldt og helt ind i forholdet, fordi det er tidsbegrænset. Det samme gælder for lokale beskæftigelsesprojekter og frivilligt arbejde.

Jobmesser

Jobmesser udgør rammer for rekruttering, formidling og jobsøgning. På jobmesserne kan virksomheder og potentielle ansøgere mødes ansigt til ansigt og se hinanden an. Ofte er jobmesser rettet mod bestemte grupper som f.eks. kvinder, etniske minoriteter eller bestemte faggrupper. Der er også messer for integrations- og oplæringsstillinger. Jobmesser kan iværksettes fra politisk hold, af jobcentre og af private. På jobmesserne har ledige mulighed for at snuse til forskellige brancher og jobtyper og høre, hvilke uddannelsesmæssige krav virksomhederne stiller.²⁶

Gadeplansarbejdere

Gadeplansarbejdere, som opsøger unge på gaden, arbejder ofte med at forebygge eller stoppe kriminalitet og hærværk gennem dialog og konfliktmægling, men gadeplansarbejdere kan også hjælpe med at bygge bro til resten af samfundet og guide minoritetsunge ind i et hensigtsmæssigt uddannelses- og beskæftigelsesmæssigt forløb.²⁷

²⁶ Mere information: Arbejdsmarkedsstyrelsens Specialfunktion for den etniske beskæftigelsesindsats, SEBI. Link: www.bmetnisk.dk/sw3181.asp

²⁷ Mere information: Håndbog om gadeplansarbejde. Link til anmeldelse: <http://www.socialpaedagogen.dk/Arkiv/2009/2009-24/Bogomtale-Haandbog-om-gadeplansarbejde.aspx>

Virksomheder adopterer skoleklasser

'Virksomheder adopterer skoleklasser' er et koncept, hvor virksomheder arbejder sammen med skoleklasser fra eleverne starter i skolen til de er 15-16 år. I praksis kan det foregå ved, at skoleklassen kommer på besøg nogle gange om året på virksomheden, hvor de snuser til forskellige jobs og hører om de uddannelseskrav, der er knyttet til de forskellige jobs. I nogle tilfælde inviteres børnenes forældre også til et enkelt arrangement. Når der på denne måde skabes personlige relationer, betyder det, at klassens elever allerede fra start har en fod inden for virksomheden. 'Virksomhed adopterer skoleklasse'-konceptet særlig gavnligt for de elever, som ikke kan få viden om arbejdspladser og kontakter til virksomheder hjemmefra.²⁸

4.4 Strukturelle støtteteknologier

Strukturelle støtteteknologier er teknologier, som i dag udgør pligter eller tilbud fra det offentlige, og som primært har til formål at give adgang til beskæftigelse og selvforsørgelse. En del af teknologierne vil dog også kunne bidrage til at løse nogle af de andre opgaver for et integrerende arbejdsmarked, så som at sikre beskæftigelse i henhold til kompetencer og til at fastholde personer i beskæftigelse. Endvidere vil nogle af dem kunne bruges til at sikre, at etniske minoriteter får job i flere brancher.

Væsentlige strukturelle støtteteknologier er:

- Introduktionsprogram og introduktionskontrakt
- Jobformidling
- Løntilskudsjob
- Støtte til iværksætteri og selvstændig virksomhed

Derudover kan man også betragte den offentligt betalte vejledning og opkvalificering samt virksomhedspraktik som støtteteknologier. Disse er imidlertid beskrevet under kompetenceafklarende og -udviklende teknologier.

Introduktionsprogram og introduktionskontrakt

Nogle af de væsentligste overordnede strukturelle støtteteknologier, der bidrager til at integrere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, udgøres af introduktionsprogrammet og integrationskontrakten for nyankomne flygtninge og familiesammenførte samt de offentlige og private jobformidlingsinstitutioner.

Introduktionsprogrammet - også kaldet introduktionspakken - sikrer, at nyankomne modtager undervisning i sprog og samfundsforhold og forberedes til at kunne indtræde på arbejdsmarkedet. I integrationskontrakten nedfældes de mål for beskæftigelse og uddannelse, som den nyankomne og kommunes sagsbehandler bliver enige om, samt de aktiviteter som den nyankomne skal gennemføre på sin vej til at nå målene.

Jobformidling

Den offentlige jobformidling er også et vigtigt element i adgangen til beskæftigelse og selvforsørgelse. Det er derfor vigtigt, at bemanningen er tilstrækkelig, og at den er motiveret og kompetent. Hvis kommunerne finder det hensigtsmæssigt, har de mulighed for at udlicitere dele af jobformidlingen til private virksomheder. Jobformidlingen kan både hjælpe med at formidle ordinær beskæftigelse samt give adgang til beskæftigelsesrettede tilbud som eksempelvis løntilskudsjob.

Løntilskudsjob

Løntilskudsjob er betegnelsen for forskellige typer af ordninger, der skal tilgodese, at personer som af varierende årsager har vanskeligt ved at finde et arbejde, kan ansættes med et fast løntilskud fra det offentlige. Løntilskudsjob kan f.eks. tilbydes langtidsledige kontant- og starthjælpsmodtagere, langtidsledige over 55 år og personer som på grund af kronisk sygdom eller svækkelse ikke er i stand til at klare et fuldtidsjob, etc. Løntilskudsjob kan både søges af den ledige og af

²⁸ Links til mere information: www.cabiweb.dk og www.virksomhedsnetvaerket.dk

arbejdspladse, såfremt de forskellige krav, der knytter sig til ordningerne, er opfyldt.²⁹

Rådgivning om iværksætteri og oprettelse af selvstændig virksomhed

Erhvervs- og Byggestyrelsens virksomhedsguide "Startvækst" indeholder en lang række værktøjer, som kan lede nye iværksættere på rette vej blandt andet et gratis on-line kursus i at starte egen virksomhed. Endvidere indeholder den en række nyttige oplysninger, tests, en brevkasse samt en finansieringsguide over tilskuds-, garanti- og låneordninger.

Andre rådgivningsmuligheder er de 5 regionale Væksthuse, som igen arbejder sammen med en lang række lokale erhvervscentre. I Væksthuse og erhvervscentre ydes der gratis rådgivning til iværksættere og i særlig grad til de såkaldte vækstiværksættere, som vil eksportere, være internationale, ansætte flere medarbejdere, udvikle nye produkter og skabe større omsætning. Væksthuse kan give virksomheder et samlet overblik over de mange eksisterende rådgivningstilbud og ordninger og hjælpe med at sammensætte tilbud, der bedst hjælper virksomheden til vækst. Det gælder også forskellig finansieringsmuligheder.

Økonomisk støtte til at skabe selvstændige virksomheder

Økonomisk støtte kan søges i VækstFonden, som både kan bidrage med rådgivning omkring økonomi og med hel eller delvis kaution for lån og kreditter. F.eks. administrerer VækstFonden kautioner for de særlige Kom-i-gang-lån.

Af regeringsgrundlaget Mulighedernes samfund fra 2007 fremgår derudover, at regeringen vil oprette et center for etnisk erhvervsfremme. Centret skal støtte vidensudvikling og fremme rådgivningsaktiviteter for blandt andre kvinder med indvandrerbaggrund, der starter egen virksomhed. Foreløbig har konsulentvirksomheden COWI i marts 2009 gennemført en forundersøgelse til projektet.

Ud over de offentlige findes der også en lang række private rådgivere, som yder konsulentbistand mod betaling.

Samarbejde mellem offentlige institutioner og private virksomheder

En god kontakt mellem virksomhederne og jobcentre er også en væsentlig metode til at fremme integration på arbejdsmarkedet. Det gælder om at få udbud og efterspørgsel af arbejdskraft tilpasset bedst muligt. Det kan blandt andet ske ved, at der etableres partnerskaber mellem virksomheder og eksempelvis jobformidling, sprogcentre og andre offentlige institutioner.

I et samarbejde mellem partnere kan der udvikles nye initiativer til at sikre bedre tilpasning mellem udbud og efterspørgsel f.eks. i form af, at sprogundervisning og uddannelse af de ledige målrettes mod bestemte job i partnervirksomhederne.

4.5 Andre teknologier

Ud over de hidtil anførte findes der også en række andre tiltag, som kan bidrage positivt til et integrerende arbejdsmarked.

Samarbejde mellem de offentlige forvaltninger

En vigtig metode til integration på arbejdsmarkedet og i samfundet som helhed er at medtænke integration i alle offentlige forvaltninger og samarbejde på tværs af forvaltningerne. Det sker først og fremmest, når førende politikere og administratorer går forrest og tydeligt anviser retningen for medarbejderne.

I modsætning til den såkaldte silo- eller kassetænkning kan eksistensen af muligheder og rutiner for samarbejde på tværs af forvaltningerne sikre, at der findes helhedsorienterede løsninger for borgerne - løsninger der er holdbare, også økonomisk, på længere sigt.

²⁹ Link til mere information: www.socialtengagement.dk/sw4151.asp

Vedtagne politikker og målsætninger

Vedtagne politikker for integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet er et redskab til at tage stilling til og aktivt gå ind i aktiviteter, der gavner integrationen af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Politikker kan både medføre overvejelser om, hvordan medarbejderstaben kan udvides med flere ansatte fra de etniske minoriteter, og hvordan der kan arbejdes med at undgå direkte og indirekte diskrimination. Indirekte diskrimination er eksempelvis, når en arbejdsplads ureflekteret ansætter personer, som ligner dem, de i forvejen har ansat.

En politik kan f.eks. bestå i en målsætning om, at medarbejderstaben skal afspejle den etniske sammensætning i samfundet. En anden kan være at få sat ord på, hvilke niveauer af dansk sprog forskellige stillinger kræver. Det danske samfund har tidligere været relativt homogent også sprogligt, og mange danskere finder det umiddelbart vigtigt, at etniske minoriteter taler perfekt dansk og uden accent. Spørgsmålet er imidlertid, hvor meget dansk der er nødvendigt at kunne for at bestride et arbejde? At kræve et meget højt sprogligt niveau for personer med etnisk minoritetsbaggrund kan være unødvendigt og virke hindrende for integration på arbejdsmarkedet.

Mange etniske minoriteter oplever diskrimination. Denne kan både være reel og oplevet (oplevet diskrimination vil sige, at personen oplever at blive diskrimineret uden at kunne sætte fingeren på en bestemt hændelse). Forebyggelse af diskrimination er et vigtigt tiltag på arbejdspladserne. Et forebyggelsestiltag kan eksempelvis bestå i, at arbejdspladsen nedfælder en anti-diskriminationspolitik (eller en etnisk ligestillingspolitik), som fortæller hvordan arbejdspladsen ser på diskrimination.

Et andet område, som arbejdspladser kan have en politik om, er hvordan nye medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund skal modtages på arbejdspladsen. Skal der f.eks. udnævnes særlige mentorer, eller er der særlige forpligtelser, når man arbejder sammen med en person, som ikke er fuldbefaren i virksomhedens sprog og kultur?

Rollemodeller og gode eksempler

Udbredelsen af rollemodeller og gode eksempler kan synliggøre, at også etniske minoriteter kan klare sig godt på arbejdsmarkedet. Dette kan være med til at reducere myter og fordomme både blandt etniske minoriteter og etniske danskere samt lette vejen for arbejdspladserne til, at de ansætter flere personer med etnisk minoritetsbaggrund. På arbejdspladserne kan rollemodeller fremhæves gennem prisoverrækkelser til månedens medarbejder og lign. som belønning for en ekstra indsats, der har virket fremmende for integrationen på arbejdspladsen.

Regionale og nationale integrationspriser er andre tiltag, der kan fremme arbejdspladsers lyst til at forholde sig aktivt til integration af etniske minoriteter. Disse bruges allerede af blandt andre Integrationsministeriet og Institut for Menneskerettigheder, som hvert år uddeler priser i forskellige kategorier.

Medarbejdersamtaler

Medarbejdersamtaler er samtaler, som føres mellem leder og medarbejder. Samtalerne er forberedte, strukturerede og fremadrettede, men kan ellers have forskellig karakter alt efter formålet. Medarbejdersamtaler kan følge op på nye ansættelser og handle om at få ryddet problemer og misforståelser af vejen, inden de vokser sig større. De kan også omhandle medarbejderens og lederens tilfredshed med arbejdsamtal ønsker til eventuelle ændringer fra både leders og medarbejders side.

Medarbejdersamtaler kan også udformes som udviklingssamtaler (medarbejderudviklingssamtaler også kaldes MUS). Her kan der tales om medarbejderens fremtidige opgaver, forventninger, muligheder for intern rotering og forfremmelse, kompetenceudvikling og videreuddannelse.

4.6 Teknologier der mangler - forslag til nye tiltag

I takt med at behovene ændrer sig, og der skabes mere viden og flere erfaringer på området, er der brug for nye teknologier.

Opfølgningsteknologier

En af de teknologier som blev efterlyst på den workshop, der blev afholdt i september 2009, var en opfølgningsteknologi, der kan bidrage til at fastholde medarbejdere i beskæftigelse. Det blev således nævnt, at når personer først er blevet ansat på en arbejdsplads, mangler der i det offentlige system mulighed for at følge op på, hvordan personerne trives.

I nogle tilfælde betyder det, at medarbejderesiger deres job op på grund af misforståelser - misforståelser som kunne have været opklaret tidligere i forløbet. Mentorordninger på arbejdspladserne kan være med til at undgå og/eller opklare misforståelser. Det kunne dog også være gavnligt at give kommunernes jobkonsulenter mulighed for at gennemføre opfølgende samtaler.

Økonomisk belønning

På workshoppen blev der endvidere foreslået at skabe "gulerødder" i form af økonomisk belønning til unge uden for systemet for at deltage i beskæftigelsesrettede aktiviteter som f.eks. en samtale om beskæftigelsesmuligheder. I dag er det svært at få nogle af de unge i tale. En økonomisk belønning ville måske kunne bidrage til at skabe adgang til beskæftigelse og selvforsørgelse, men også til at sikre beskæftigelse i henhold til kompetencer og til at sikre, at etniske minoriteter får job i flere brancher.

Forenkling af reglerne på beskæftigelsesområdet

Workshoppens deltagere efterlyste også en forenkling af reglerne på beskæftigelsesområdet. Blandt andet blev det fremhævet, at der er mange indviklede regler, og det er meget svært for borgerne at gennemskue, om de mister diverse tilskud, hvis de tager (nogle timers) arbejde.

Samlet rådgivningstjeneste for iværksættere

Der er brug for et center, hvor kommende iværksættere kan henvende sig og få vejledning til alle forhold inden for iværksætteri (f.eks. vurdering af forretningsidé og potentiale, registrering, skatteregler, finansieringsmuligheder etc.).

Dette center skal være i tæt kontakt med arbejdsformidlingssystemet og skal både kunne betjene ledige i og uden for systemet samt personer med såvel dansk som anden etnisk baggrund. Centeret skal endvidere kunne fortsætte med at vejlede iværksættere hen ad vejen, indtil deres virksomhed er kommet godt i vej.

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration overvejer allerede nu sammen med Erhvervs- og Byggestyrelsen at etablere et center for erhvervsfremme blandt indvandrere og efterkommere.

Ligebehandling af kommende iværksættere med andre ledige

I den danske lovgivning er der stor afstand mellem at være lønmodtager, der står til rådighed for arbejdsmarkedet, og være selvstændigt erhvervsdrivende. Støtteforanstaltninger som dagpengeregler, sociallovgivning, sikring i tilfælde af sygdom, skatteregler og momsregnskab, regnskabspligt, pensionsforhold er helt forskellige for de to grupper.

Man kunne lade nogle af de goder, som nu er forbeholdt ledige, der søger lønmodtagerjob, gælde for iværksættere. F.eks. kunne løntilskudsordningen udvides til også at omfatte iværksættere, som vurderes til at have gode chancer for at klare sig som selvstændigt erhvervsdrivende. Vurderingen kunne foretages af en særlig funktion inden for en rådgivningstjeneste af typen som iværksættercentret ovenfor.

Samme rettigheder til selvforsørgelse som til ledige

Der er brug for, at flere af de personer, som i dag er selvforsørgende, tager en tøm på arbejdsmarkedet. Baggrunden for at være selvforsørgende kan være meget forskellig og

for at imødekomme forskellige situationer og ønsker, er der brug for, at det offentlige system kan tilbyde de samme muligheder til selvforsørgedes som til de ledige i systemet.

Garanti for praktikplads

En ordning, der sikrer praktikpladser, er et nødvendigt integrationspolitisk tiltag for at sikre alle unge en erhvervsrettet uddannelse. Der skal være praktik/elevpladser i virksomhederne for alle, der lever op til de skolemæssige krav.

Netværksstillinger i kommunerne

En kommunal person, der er ansat til at hjælpe etniske minoriteter til at gøre brug af deres netværker, findes ikke på nuværende tidspunkt. Da størstedelen af alle jobs i Danmark formidles gennem netværker, er det imidlertid vigtigt, at etniske minoriteter inddrages i netværker med henblik på at kunne bruge dem i arbejdsøjemed, hvad enten det gælder nyt job, job i henhold til kvalifikationer eller brancheskifte.

Jobbusser og gadearbejdere

Jobbusser i form af mobile kontorer med opsøgende kommunale (gade)- medarbejdere vil kunne bidrage til at oplyse om jobmuligheder. I jobbusserne skal ledige (inden såvel som uden for det offentlige system) uforpligtende kunne komme og forhøre sig om jobmuligheder, herunder muligheder for aktivering og for støtte til iværksætteri. Det kan overvejes, om man skal give de kommunale medarbejdere en bonus for hver samtale eller for hver ledig, de får hjulpet i arbejde - som det eksempelvis gøres i England.

Hjælp fra de faglige organisationer til vurdering af udenlandske uddannelser og kompetencer

Nogle arbejdsgivere kan føle sig usikre på, om udenlandske faglige uddannelser giver samme kompetencer som de danske. De faglige organisationer kan hjælpe med at vurdere udenlandske uddannelser og med at vejlede etniske minoriteter om, hvad der skal til for, at de kan bruge deres udenlandske uddannelse i Danmark.

4.7 'Best practice' - eksempler på vellykkede projekter i Danmark

Teknologier i form af metoder, redskaber, tilgange og systemer kan både implementeres som enkeltstående tiltag og kombineres i pakker. F.eks. vil indførelsen af en mentorordning for nye etniske minoriteter på arbejdspladsen ofte være forbundet med beslutningen om og udarbejdelsen af en bestemt politik, som så igen kan være baseret på, at ledelsen på arbejdspladsen går forrest og viser vejen.

Nedenfor beskrives kort en række gode eksempler på projekter, som har udviklet og/eller trukket på forskellige teknologier.

Virksom.nu

Virksom.nu er et projekt, der er iværksat af Erhvervs- og Selskabsstyrelsen.

Projektets sætter fokus på sammenhængen mellem virksomheders vækstmuligheder og integration af etniske minoriteter på arbejdspladserne med det formål at skabe øget vækst og beskæftigelse i lokalområder. Idéen har været at skabe strategiske samarbejder gennem lokale partnerskaber og netværker.

I projektet deltog ti kommuner som i et samarbejde mellem offentlige og private lokale aktører har udviklet nye initiativer, der har haft til formål at koordinere og fokusere indsatsen, så flere etniske minoriteter kommer i arbejde - og gerne i henhold til kompetencer - og virksomhederne får den arbejdskraft, de har brug for.

Projektet har vist, at det er vigtigt, at virksomhederne er med til at planlægge strategierne og aktiviteterne i samarbejde med jobcentre, erhvervsorganisationer og uddannelsesinstitutioner.³⁰

³⁰ Se mere på www.virksom.nu

Gribskovmodellen

Gribskovmodellen, også kaldet "44 point = arbejde", er udviklet og gennemført på initiativ af Gribskov Kommune i samarbejde med Københavns Hotel- og Restaurationservice (KHRS), Sprogcenter Nordsjælland, konsulentbureauet Servisio og Integrationservice (en konsulentvirksomhed under Integrationsministeriet).

Formålet med projektet har været at sikre beskæftigelse til kvinder med etnisk minoritetsbaggrund og skaffe arbejdskraft til KHRS hoteller.

Deltagerne gennemgår et 13-ugers undervisnings- og træningsforløb og derefter 4 ugers praktik. Under forløbet forberedes deltagerne til ordinær ansættelse i tæt samarbejde med en virksomhed og ved hjælp af to-sprogede instruktører og særlig tilrettelagt dansk undervisning. Deltagerne trænes og oplæres i et miljø, der svarer til den kommende arbejdsplads (en såkaldt lukket træningsbane). KHRS stiller jobgaranti for de deltagere, som opnår 44 point, og gennemfører et praktikforløb på en 'rigtig' arbejdsplads - det vil sige et af KHRS hoteller.

Bemærkelsesværdigt ved projektet var blandt andet, at ingen af kvinderne var motiverede for at deltage fra start, mens 9 ud af 10 kvinder ved projektafslutningen ønskede at arbejde og forsørge sig selv. Projektet var finansieret som et kommunalt projekt. Investeringen var tjent ind efter 7 måneder.

Som en ekstra gevinst siges det, at kvinderne er blevet stærkere og en bedre ressource i deres familier, og at de nu også sætter langsigtede mål for ægtefællens og børnenes integration - på arbejdsmarkedets såvel som i samfundet som helhed. Gribskovmodellen er senere brugt af andre, herunder af hotelkæden Comwell.³¹

Virksomhedsrettet integration projekt 2 (VIP2)

VIP2 projektet er et samarbejde mellem Dansk Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening og Landsorganisationen i Danmark.

Formålet er jobskabelse. VIP 2 har udviklet en række jobpakker, som jobcentrene kan tilbyde ledige, og som kan bruges som skabelon af virksomhederne til at opkvalificere en ledig. Pakkerne består af forskellige elementer som kompetenceafklaring og vejledning, sprogundervisning, virksomhedspraktik, faglig uddannelse og løntilskud. Disse kan kombineres på forskellig vis i et samarbejde mellem virksomhed, jobcenter og den ledige.

Hensigten med forløbet er, at det skal ende med en ordinær ansættelse. Jobpakkerne er rettet mod 12 stillingskategorier: butiksmehjælper, kabel- og ledningsarbejder, køkkenmedhjælper, lagermedarbejder i medicinalindustrien, lagermedarbejder i transportbranchen, lastbilchauffør, postarbejder, produktionsmedarbejder i industrien, rengøringsmedarbejder, rutebuschauffør, serviceassistent i staten og slagterimedarbejder.

Jobpakker er primært målrettet mod de personer blandt de etniske minoriteter, som er omfattet af integrationsloven, herunder selvforsørgede samt start- og kontanthjælpsmodtagere, som kun har meget lidt eller slet ingen tilknytning til arbejdsmarkedet på grund af mangel på såvel sproglige som faglige kompetencer.

VIP2 har nu modtaget yderligere en bevilling, som skal bruges til at udbrede projektets resultater i kommunerne og jobcentrene.³²

ISS

Gennem mange år har ISS haft tradition for at ansætte etniske minoriteter. I 2007 oprettede ISS Center for Mangfoldighed, som skal arbejde på at få flere personer fra etniske minoriteter ind i lederstillinger. Aspirerende ledere skal igennem et 6-ugers forløb, hvor de kommer i mesterlære de tre af ugens dage og sidder på skolebænken de øvrige to dage. Der undervises blandt andet i kommunikation, kundeservice, ledelse, IT og dansk. På to år er det lykkedes at fordoble antallet af ansatte ledere fra etniske minoriteter fra 93 til 188.

³¹ Læs mere om Gribskovmodellen på Integrationsministeriets hjemmeside. Link:

www.nyidanmark.dk/nr/rdonlyres/4556e82c-8d08-4a3d-ab76-245a88a42a5b/0/metodehaefte_gribskovmodellen.pdf

³² Se mere på www.vip2.dk.

ISS har derudover iværksat et program, som skal ende med at få traumatiserede personer i arbejde. Programmet afvikles i samarbejde med Rehabiliteringscentret for Flygtninge og indeholder en afklaring af den enkeltes udgangspunkt, et praktikforløb og undervisning i posttraumatisk stressforstyrrelse. Der tilbydes endvidere fysioterapeut- og psykologbehandling, og sideløbende arbejdes der med deltagernes motivation.³³

Metro Cash & Carry Danmark

I Metro Cash & Carry Danmark har man gjort en aktiv indsats for at tiltrække etniske minoriteter, og i dag er der ca. 250 ud af 800-900 medarbejdere etnisk minoritetsbaggrund. De etniske minoriteter kommer fra i alt 32 forskellige lande.

Metro Cash & Carry tager hensyn til de ansattes individuelle ønsker om eksempelvis påklædning, mad og ferier. Derudover rekrutterer man blandt andet nye medarbejdere via de ansattes netværker. Det betyder dels, at ansættelsespuljen bliver bredere, og dels har det bevirket, at medarbejderne fastholdes over længere tid.

Metro Cash & Carry siger, at de har fokus på mangfoldighed i alle faggrupper og på alle jobniveauer. Det er virksomhedens politik, at medarbejderstaben skal afspejle kundekredsen og det omgivende samfund.

Vital Petfood Group

Vital Petfood arbejder med praksisbaseret oplæring og individuelt tilrettelagte kurser som et led i kompetenceudvikling. Ca. 35 ud af 350 ansatte har indvandrerbaggrund, og de tilbydes undervisning i dansk og regning i et samarbejde med det lokale Voksen Uddannelses Center (VUC), som også screener medarbejdernes kompetencer i forhold til de konkrete jobfunktioner inden undervisningsforløbet tilrettelægges.

Undervisningen i den konkrete maskinbetjening foregår ofte ved hjælp af billeder og skilte. Resten foregår som sidemandsoplæring, hvor den, der står ved siden af, lærer fra sig. Det skaber en god ånd i virksomheden og efterhånden lærer medarbejderne at betjene flere maskiner. For at få det bedste resultatsammensættes medarbejderne, så de komplementerer hinandens styrker og svagheder.

Jutland Meat A/S

Jutland Meat A/S i Struer har en i dag en medarbejderstab, hvoraf 60 pct. er af udenlandsk oprindelse. En stor gruppe af disse er flygtninge fra Burma - bosat både inden og uden for kommunens grænser. Det skyldes ikke mindst et godt samarbejde med den lokale jobkonsulent, som har påtaget sig rollen som koordinator mellem de mange personer, som en flygtning får tilknyttet (integrationsmedarbejder, sagsbehandler og jobkonsulent) og arbejdspladsen. Det har været meget nyttigt, at både virksomhed og jobkonsulent har vidst, hvem de skulle henvende sig til, og har haft gode personlige relationer. Blandt andet har det betydet, at virksomheden som regel får de medarbejdere, den har brug for på rettidspunkt, mens den samtidig tager nogle sociale hensyn og sikrer udsatte medarbejdere arbejde. En af årsagerne til at samarbejdet er så fremragende er, at jobkonsulenten af og til påtager sig en række utraditionelle opgaver som at hjælpe med at finde bolig til nogle af de udenlandske medarbejdere.

Når Jutland Meat A/S ansætter mange flygtninge, skyldes det blandt andet, at det ikke koster virksomheden noget, mens de bliver lært op. Samtidig får flygtningene fuld løn. Det sker gennem en kombination af løntilskud og mentorstøtte, som trappes ned i takt med at flygtningene læres op. Denne model betyder også, at flygtningene hurtigere kommer i ordinær beskæftigelse.

Virksomheden tilbyder derudover dansk undervisning efter arbejdstid. Dette for at give medarbejderne mulighed for at søge mindre fysisk krævende arbejde, inden de slides helt ned. Endvidere har virksomheden haft en lærer fra Slagteriskolen i Roskilde til at komme en gang om ugen og via tolk gennemføre en del af

³³ Læs mere på: www.dk.issworld.com/om_iss_dk/mangfoldighed/pages/test.aspx

uddannelsesforløbet som industrislagter. I dag har 15 ud af 16 burmesere bestået den danske del af slagteruddannelsen.³⁴

Bazar Vest

Bazar Vest er et privat integrations- og beskæftigelsesprojekt startet i 1996 af Byggeselskab Olav de Linde. Hovedidéen bag bazarprojektet var at tilføre nye og anderledes beskæftigelses- og integrationsmuligheder for beboerne i Gellerupområdet. Mange etniske minoriteter kender bazarkonceptet fra deres eget oprindelsesland, og konceptet har vist sig at være meget anvendeligt for personer med lyst til at prøve at starte egen virksomhed, men måske ikke vover at tage det helt store spring.

I praksis fungerer basaren sådan, at der er ansat en person, som forestår den daglige ledelse, herunder administration, markedsføring og udlejning af studepladser. Derudover har man demokratisk valgt to repræsentanter for lejeme i Bazar Vest, som skal støtte arbejdet og markedsføringen af Bazar Vest. Projektet finansieres gennem udlejningen af studepladser.

I dag beskæftiger Bazar Vest ca. 200 personer. Bazaren er i årenes løb blevet videreudviklet, opgraderet og udbygget, og er i dag Skandinaviens største basar med 20.000 besøgende om ugen. Bazaren rummer ca. 70 forretninger med varer fra mange forskellige lande. Den overdækkede markedsplads medvirker til at trække liv til bydelen Gellerup, og samtidig er basaren udtryk for et positivt kulturmøde.

Bazar Vest er derudover en aktiv medspiller i det lokale fritids- og foreningsliv blandt andet ved at være sponsor for et lokalt fodboldhold, og ved at støtte det præmierede ungdomsprojekt "unge4unge".

Jobskabelse i Odense Kommune

Projektet Etnisk Management blev etableret af Odense Kommune i 2006.

Formålet var at få ledere til at ansætte flere med etniske minoritetsbaggrund.

Projektet gik ud på at afprøve forskellige modeller for ledelse med henblik på indenfor 15 måneder at få ansat 50 medarbejdere med anden etnisk baggrund i ordinære stillinger.

Kommunen stillede to personer til rådighed, som kunne yde rådgivning og vejledning til kommunens arbejdssteder. Desuden bistod de konkret i forbindelse med rekruttering.

Erfaringen fra projektet var, at man skal arbejdsstrategisk for at få mangfoldighedstænkning ind i ledelsessystemet. Det rækker ikke at beslutte nogle procentsatser for andelen af en bestemt gruppe medarbejdere. Der skal også sættes andre mål. Endvidere skal der sættes antal på de medarbejdere, der aktivt skal arbejde med mangfoldighed i kommunen, og som kan sætte fokus på dialog og tænkning omkring mangfoldighed.

Kompetenceafklaring i Københavns Kommune

Københavns Kommunes Beskæftigelsesindsats, KKB,³⁵ har udarbejdet et trefaset forløb til kompetenceafklaring. KKB tilbyder afklarende og opkvalificerende forløb til ledige, der skal videre i et beskæftigelses- eller uddannelsesforløb og hjælper både borgere fra Københavns Kommune og andre kommuner.

Forløbet forløb bygger på redskaberne dialogguide og ressourceprofil. I den første afklarende fase sikrer en dialogguide, at viden indsamles systematisk. I anden fase arbejdes der med personlig opkvalificering. Det kan bl.a. ske ved hjælp af øvelser, hvor der trænes i eksempelvis kommunikation og samarbejde. I tredje fase fokuseres der på job og uddannelsessøgning.

³⁴ Se fx filmklip med SUI "Sprogskolen ud på arbejdspladsen": www.cabiweb.dk/forside/generelt/fort%c3%a6lemaskinen/nydanske+kvinder+i+job

³⁵ KKB er et konsortium af tre beskæftigelsescentre: Center for Afklaring og beskæftigelse, CAB, Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration, CBSI og Center for Kompetence og Beskæftigelse, CKB samt Hotellet og Institut for Blinde og Svagtsynede, IBOS.

Både dialogguide og ressourceprofil bruges som systematiske værktøjer til opsamling af viden og afrapportering til systemet. Endvidere udgør ressourceprofilen omdrejningspunktet for den fremadrettede udviklingsproces.³⁶

For flere danske projekter se evt. Integrationsministeriets erfaringsbase :
[www.nyidanmark.dk/da/dk/Integration/erfaringsbasen/Erfaringsbasen.htm?
searchType=experiencedatabase](http://www.nyidanmark.dk/da/dk/Integration/erfaringsbasen/Erfaringsbasen.htm?searchType=experiencedatabase)

For udenlandske erfaringer med støtte til iværksætterse rapporten "Etablering af et center for erhvervsfremme blandt indvandrere og efterkommere", udgivet af COWI og Integrationsministeriet.

³⁶ Link: www.allejob.dk

5 Konkrete eksempler: Fem personas

For at få en faglig diskussion af teknologier der virker i forhold til arbejdsgruppens fem delmål for et integrerende arbejdsmarked inviterede projektet til en workshop den 8. september 2009. I workshoppen deltog omkring 30 professionelle aktører fra virksomheder, jobcentre, kommuner, konsulentfirmaer mv. Deltagerne blev bedt om at udpege velegnede virkemidler og diskutere dem kritisk.

Persona-metoden

På workshoppen blev deltagerne bedt om at komme med bud på, hvilke virkemidler der er bedst til at fremme de fem delmål, som arbejdsgruppen har peget på indgår i et integrerende arbejdsmarked.

I stedet for at diskutere på et alment og abstrakt niveau skulle workshoppen deltagerne forholde sig konkret til, hvad der skulle ske for fem personas³⁷, som var konstrueret til formålet. En persona er en fiktiv person, hvis profil er sammensat af data om mange mennesker. Personaens karakteristika er typiske, og personaen befinder sig i en situation, der er almindelig, uden at den dog behøver at være fuldstændig repræsentativ for en bestemt gruppe.

De fem personas, som arbejdsgruppen havde udarbejdet, byggede på statistisk materiale samt gruppens fælles viden og erfaringer. Frem for at tage udgangspunkt i de vanskeligste og mest komplekse karakteristika havde gruppen valgt at fokusere på relativt almindelige udfordringer og forhold som eksempelvis sammenhængen mellem arbejde og familiesituation, helbred og eventuelle konsekvenser af traumatiske oplevelser, indlæringsproblemer og sproglige vanskeligheder, social kontakt og netværk, mangel på uddannelse eller anerkendelse af udenlandske uddannelser, unge drop-outs, selvforsørgede kvinder og barriererne for at begynde som selvstændigt erhvervsdrivende. Endvidere havde arbejdsgruppen valgt at sætte fokus på målgrupper, hvor de mente, der var et stort potentiale i form af muligheder på arbejdsmarkedet og nytte for både den enkelte og samfundet. Samtidig skulle de fem personas repræsentere problemstillinger, som arbejdsgruppen fandt særlig væsentlige i forhold til de fem delmål for et integrerende arbejdsmarked. Gruppen endte med de fem personas Ahmed, Said, Ali, Yasmin og Annab. Den kunne have valgt andre livshistorier og livssituationer, som ville have været lige så relevante.

'Håndholdte' teknologier

Et markant resultat af workshoppen var en bred enighed om, at 'håndholdte' teknologier virker bedst i det lange løb. Med håndholdte teknologier menes metoder, hvor der

- tages hensyn til den enkeltes særlige situation og karakteristika
- udvises fleksibilitet i og af systemet
- tilknyttes et andet menneske, f.eks. en mentor
- bliver fulgt op på den enkelte over tid.

På workshoppen understregede mange deltagere, at opfølgning over tid er vigtig, da nogle har tendens til at droppe ud af arbejdet efter et stykke tid, når problemerne begynder at vise sig.

Mange deltagere pegede på behovet for helhed og sammenhæng i indsatserne frem for at udpege enkelte teknologier. For det første indgår den enkelte teknologi som regel i et forløb, hvor flere teknologier kombineres. For det andet er det meget

³⁷ Personas i praksis. Sådan kommer du ind under huden på dine brugere. Creuna, 2006.

forskelligt, hvad der virker fra person til person afhængigt af karakteristika og omstændigheder.

Arbejdsgruppens bearbejdning af workshoppens forslag og bemærkninger er dels indarbejdet i de foregående kapitler, dels afspejlet i de nedenstående bemærkninger i form af handlingsplaner og refleksioner over løsningsmuligheder for de fem personas.

5.1 Ahmed: Flygtning med drøm om fast arbejde

Ahmed er et af de cirka 20.000 flygtninge, der er kommet til Danmark fra Saddam Husseins Irak. Han har nu levet ni år i Danmark, men har stadig psykiske mén fra fortiden. Ahmed mangler uddannelse, arbejds erfaring og sproglige færdigheder. Han er oppe i årene og har ikke noget dansk netværk.

Ahmed er 52 år og arbejdsløs. Han er flygtning fra Irak, har boet i Danmark sammen med sin familie i 9 år - de sidste 7 år i Gellerupparken i Århus. Han er gift med Faisa og har fire børn på 10, 14, 15 og 18 år. Alle børnene går i skole og klarer sig pænt - drengen på atten går på handelsgymnasiet, og det er Ahmed rigtig stolt af.

Ahmed var heldig at slippe ud af Irak, inden han blev taget af det hemmelige politi. Mindre heldigt gik det desværre hans bror, som blev tortureret og myrdet. Ahmed tænker ofte på sin bror og den del af familien, som stadig bor i Irak. Det piner ham meget, og han ligger tit søvnløs om natten. Ahmed spekulerer også tit på, hvordan det skal gå med børnene. Heldigvis klarer de sig pænt i skolen, men han er bekymret over, hvordan det skal gå dem i fremtiden.

Både Faisa og Ahmed er på kontanthjælp, men har ind i mellem lidt rengøringsarbejde. Økonomien er stram, men de to ældste børn går med aviser og kan derfor hjælpe lidt til med økonomien. Ahmed vil gerne have fuldtidsjob, men han har svært ved at finde noget. I Irak arbejdede Ahmed i mange år som ufaglært arbejder i byggebranchen, men byggepladsarbejde er ofte et fysisk hårdt arbejde, som Ahmed har svært ved at klare på grund af et dårligt knæ og sukkersyge.

Ahmed interesserer sig meget for, hvad der sker i hjemlandet, og fordi han gerne vil holde sig orienteret om den nyeste udvikling, har han fået et pc-kørekort hos IT-Guiderne på biblioteket, der hjælper flygtninge og indvandrere i gang med at bruge IT. Det holdt hårdt, men det har givet ham lyst til at lære mere, så han tilbringer rigtigt mange timer foran pc'en på Gellerup Bibliotek. Han synes selv, at han hele tiden finder ud af noget nyt - tit med hjælp fra sine større børn, som træder til, når der er noget, der driller.

Ahmeds drømmejob er at arbejde med pc'er - måske noget med at reparere pc'er i et af de små værksteder i Bazar Vest eller hjælpe andre nydanskere med at bruge pc.

Ahmeds uddannelse består af syv års skolegang fra Irak. Han kan gøre sig forståelig på dansk og læse lette tekster. Da Faisa ikke er så god til sproget, er det ofte Ahmed, som hjælper hende i dagligdagen, når børnene ikke er hjemme. Ahmed kan ikke læse vanskelige tekster, og skriver kun meget lidt dansk.

Han er aktiv i det irakiske foreningsliv i Danmark. Han har desuden arrangeret grill-udflugter for de irakiske familier i nærområdet. Hans omgangskreds og netværk består af andre irakere - ikke fordi han ikke vil omgås danskere - men han kender ikke rigtigt nogen. De danskere, han taler mest med, er de ansatte på biblioteket.

Grundig afklaring og motivation

Det første trin mod forbedring af Ahmeds og Faisas situation er, at sagsbehandleren på jobcentret tager en omfattende samtale med dem begge. Samtalen kan være

coachende forstået på den måde at sagsbehandleren spørger ind til Ahmeds og hans hustrus ønsker og mål for fremtiden.

De to skal have en grundig økonomisk vejledning og sagsbehandlerens opgave er her primært at vejlede og motivere ægteparret til at se løsningen på deres situation som kontanthjælpsmodtagere og motivere dem til at se mulighederne i de initiativer som de tilbydes.

Samtalen skal tydeliggøre at Ahmed og hustruen skal i job. Familiens motivation vil være at blive selvforsørgende og dermed styrke familiens økonomiske formåen.

Denne fase munder ud i en handlingsplan for dem begge. For Ahmeds vedkommende skal planen både tage afsæt i hans arbejdsmæssige kompetencer og de kompetencer, han har fået gennem deltagelse i frivilligt socialt arbejde.

Bemærk: Udgangspunktet for handlingsplanen er at anskue problematikken omkring selvforsørgelse som en helhed. Det vil sige at se på familiens samlede situation og handle derudfra.

Afklarende praktik kombineret med socialt arbejde

Ahmed ansættes i Post Danmark i en afklarende praktik, hvor de kompetencer, han har, prøves af i samarbejde med en mentor. Han prøver forskellige jobfunktioner først 15 timer om ugen og med mulighed for, at han i denne periode i de resterende timer kan deltage i frivilligt socialt arbejde. Efter prøve- og afklaringsperioden ansættes han i ordinært job inden for jobfunktioner hvor han har mulighed for at opgradere sine dansk kundskaber med kollegaerne. Ved overgang til fastansættelse rykkes det frivillige sociale arbejde og bliver en fritidsbeskæftigelse.

Bemærk: Denne handlingsplan forudsætter et samarbejde mellem jobcentret og en stor virksomhed, i dette tilfælde Post Danmark, der siden midten af 1990'erne har været kendt for aktivt at arbejde med at udvikle konkret social ansvarlighed. Post Danmark har de seneste år taget nye skridt til at ruste ledere og medarbejdere til at hjælpe svage ledige ind på arbejdsmarkedet. Man har en lang tradition for at arbejde med socialt udsatte, ligesom man har en stor erfaring med rekruttering af indvandrere og andre udsatte. Man sender ledere og personaleansvarlige på kurser for at kunne varetage den opgave at inkludere indvandrere og flygtninge i arbejdsstyrken.

Den sociale mentor

Centralt i planen er den sociale mentor. Her er tale om en mangeårig og betroet medarbejder i Post Danmark, der i sin fritid er engageret i frivilligt socialt arbejde. Denne medarbejder er med hensyn til anciennitet i Post Danmark midt i sin karriere og har haft mulighed for at uddanne sig som social mentor i forbindelse med virksomhedens ledertræning.

Den sociale mentor frikøbes et antal timer om ugen til at være mentor for Ahmed på arbejdspladsen, men også for både Ahmed og hans hustru Faisa i deres hjem. Denne del af aftalen har en uformel karakter, der lægger op til at besøge hinandens familier.

Over for Ahmed er den sociale mentors rolle defineret som arbejdsprøvning, afklaring og hjælp til at forstå arbejdspladskulturen. Siden hen er den sociale mentors rolle at fastholde Ahmed i jobbet.

I forhold til Faisa er rollen mere af motiverende karakter. Det kan for eksempel være at inspirere hende til at opsøge muligheder for gå på daghøjskole eller lignende uddannelses tilbud.

Det at engagere sig i frivilligt socialt arbejde spiller en ikke uvæsentlig rolle i planen. Fordi både Ahmed og den sociale mentor er engageret i det frivillige, er der muligheder for at udvikle en fælles forståelse af, hvad der rører sig i det danske samfund.

Bemærk: Den sociale mentor er uddannet som led i et karriereløft i virksomheden. Virksomheden har prioriteret at engagere mangeårige betroede medarbejdere i at påtage sig en prestigefyldt opgave som social mentor for på den måde at styrke implementeringen af virksomhedens strategi for social ansvarlighed.

Den sociale mentor følger Ahmed hele vejen fra indslusning og afprøvning til fastholdelse i jobbet, og er også familiementor. Der gives plads til det frivillige sociale arbejde i mentorrelationen.

5.2 Said: Ingeniør søger arbejde – som ingeniør

Da Said ankom til Danmark som ung flygtning, var det med en uddannelse som teknisk tegner i bagagen. For at forbedre sine jobmuligheder, tog han yderligere en dansk uddannelse som akademiingeniør, hvor han fik gode eksamenskarakterer. Men i lighed med en del andre akademikere med flygtningebaggrund er det aldrig lykkedes ham at få arbejde i sit fag. Han har boet i Danmark i 20 år, er dansk gift og behersker det danske sprog. Han savner et udfordrende arbejde, hvor han kan gøre brug af sine evner.

Said er en 45-årig mand med iransk baggrund, som har boet i Danmark i 20 år. Han er gift med Marianne, og sammen har de to børn på henholdsvis 10 og 12 år. Familien bor i et rækkehus i udkanten af Odense og kan lige få økonomien til at løbe rundt med hans løn som postbud og Mariannes løn som sygeplejerske.

Said kom til Danmark som flygtning i 1989. I Iran havde han gennemført en toårig uddannelse som teknisk tegner. Han havde nået at arbejde i faget i godt et år, inden han måtte flygte.

Da Said kom til Danmark var det meget frustrerende for ham ikke at måtte arbejde, så han brugte i stedet tiden på at lære det danske sprog. Da han endelig fik tilladelse til at arbejde, var der ikke noget arbejde at få. Uddannelsen som teknisk tegner var der tilsyneladende ingen, der tog for gode varer. I hvert fald fik han ikke positiv respons fra de virksomheder, han søgte job hos. Efter at have sendt ansøgninger i et år, begyndte han at uddanne sig til akademiingeniør - en uddannelse han afsluttede med gode karakterer. Som forholdsvis gammel studerende havde han ikke så meget kontakt til de unge på studiet. Til gengæld havde han mange venner blandt andre iranske flygtninge i Danmark. Det var gennem en af dem, han mødte Marianne.

På trods af den danske uddannelse var det svært for Said at få arbejde. Han sendte flere hundrede ansøgninger til forskellige firmaer, men kom aldrig til samtale. Til sidst besluttede han at droppe ansøgningerne og slå sig ned som selvstændig blomsterhandler.

Blomsterbutikken havde han i fem år, men kørte træt i det, fordi arbejdstiderne var for svære at forlige med Mariannes skiftende arbejdstider. Desuden var det et meget beskedent overskud, der kom ud af de mange timers arbejde. Said søgte derefter ind og fik et job som postbud i Post Danmark. Said savner imidlertid intellektuelle udfordringer, og føler en stor utilfredsstillelse ved ikke at kunne bruge sine gode evner inden for matematik, tegning og rumforståelse. Men jobbet giver smør på brødet, og arbejdstiden er fleksibel.

Said har i dag et godt kendskab til det danske samfund og dansk arbejdspladskultur. Selv om man godt kan høre, at han ikke er af dansk oprindelse, taler, læser og skriver han dansk stort set flydende. Han har i dag både en stor dansk familie og mange danske venner, og han er involveret i adskillige aktiviteter i lokalområdet blandt andet beboerforeningen, den lokale dansk-iranske venskabsforening og kunstforeningen.

Said ville ønske, at han fik et job, hvor han kunne bruge sin uddannelse og sine evner. Han mener også selv, at han ville blive en udmærket leder, hvis han fik mulighed for at lære en virksomhed at kende indefra.

Hjælp til anerkendelse af uddannelser

Saids problem med at få anerkendt sine uddannelser begyndte allerede, da han ankom til Danmark. Hvis han som ny i landet havde fået bedre og især hurtigere hjælp til 'oversættelsen' af sin uddannelse til danske forhold, var det måske gået ham anderledes. Systemet kunne optimeres, så den enkelte hurtigt fik at vide, hvad der supplerende skal til for at matche det danske arbejdsmarked.

De faglige organisationer, som er med til at se på de udenlandske uddannelser og holder fast i den faglighed, der er gældende i Danmark, kunne især bidrage til dette arbejde- og hjælpe den enkelte med at klarlægge hvilke supplerende kurser der skal til, og hvordan man kan få dem.

Bemærk: Det foreslås hermed, at de faglige organisationer går ind i arbejdet med at vejlede etniske minoriteter om, hvad der skal til for, at de kan bruge deres udenlandske uddannelse i Danmark.

Kompetenceafklaring og hjælp til ansøgning

Said har tilsyneladende, hvad der skal til for at komme i gang med at bruge sine evner bedre. Han har muligheder i sig, og hvis samfundet og arbejdsmarkedet vil udnytte hans potentialer, er der god arbejdskraft at hente. Men Said har skrevet 200 ansøgninger uden at være blevet tilbudt et job.

Et første skridt på vejen til at få job i henhold til kompetencer er derfor at få afklaret kompetencerne og få set på om de afspejles i ansøgningerne og CV'et. Denne afklaringsproces tilbydes af det offentlige, som samtidig giver vejledning om, hvilke virksomheder, der måske kunne have brug for hans kompetencer eller som på nuværende tidspunkt gør brug af kompetencer, der svarer til Saids. Samtidig vejleder det offentlige i, hvilke kompetencer Said kunne styrke og evt. på hvilken måde for at få adgang til den ønskede type arbejde.

Bemærk: Som systemet er nu, har det offentlige ikke mulighed for at gå ind og påtage sig kompetenceafklaring og vejledende opgaver for personer, som allerede er i arbejde. Dette kunne indføres fremover.

Brug af netværk

Næsten uanset hvilken uddannelse eller baggrund, man har, er netværk adgangsgivende til omkring 80 procent af alle ansættelser i Danmark. Derfor kan venner, bekendte og civilsamfundets netværksskabende organisationer være med til at løse opgaven.

Det eksisterende arbejdsformidlingssystem er målrettet mod at få ledige hurtigst muligt i arbejde. En person som Said skal derfor selv være opsøgende for at få nye tilbud. Han får imidlertid ikke gjort så meget ved det. Og hans omgivelser har vænnet sig til at betragte ham som en stille, tilbagetrukket person. Men i Odense har man netop ansat en vejleder, der specielt har til opgave at styrke integrationen på arbejdsmarkedet ved at hjælpe etniske minoriteters til at gøre brug af netværker. Denne person har mulighed for både at arbejde med ledige, selvforsørgende og personer som ønsker at skifte arbejde for at få beskæftigelse i henhold til kompetencer. Kommunens person får kontakt med Said og sammen giver de sig til at kortlægge og beskrive hans netværker både i hans personlige liv og i lokalområdets erhvervsvirksomheder. F.eks. ser de på Saids kontakter til foreninger og sportsklubber, til fagforeningen, til lokalsamfundet og til de virksomheder, som ligger i nærheden, hvor han måske kunne få en fod indenfor

Bemærk: En kommunal person, der er ansat til at hjælpe etniske minoriteter til at gøre brug af deres netværker, findes ikke i virkeligheden. Men hvis samfundet ønsker at bringe Saids kompetencer i spil dér, hvor arbejdsmarkedet har behov for dem, kan den opfindes.

Afklarende praktik

En afklarende praktik kunne også være med til at bane vejen for, at Said kan udnytte sin uddannelse og sine særlige evner bedre. Ikke noget langvarigt, men heller ikke noget uforpligtende. En ganske kort periode, måske en måned, med et kontant facit: Hvis Said skal bestride det her job, så har han brug for at læse præcis

de her 2-3 ting, som han ikke kan i øjeblikket, men han kan erhverve de nødvendige kompetencer ved at gøre sådan og sådan

Mentorordning og medarbejderudvikling

Hvis bestræbelserne lykkes bliver den næstevigtige opgave, at både Said og virksomheden motiveres til at holde fast ved den nye beskæftigelse. Her er en mentorordning en god teknologi, fordi en mentor er en person, man kan spørge om alt og knytte et personligt bånd til. Mentoren virker desuden som en ambassadør for den ansatte og har et personligt engagement i, at det skal lykkes for den nye kollega.

Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) er også en god teknologi til fastholdelse. Samtalen handler om, hvordan medarbejderen trives, hvilke udfordringer, han/hun har mødt, hvad man har været god til og hvad der skal ske i fremtiden. En medarbejdersamtale kan være det rum, hvor man drøfter de ting, man ikke får talt om til daglig. Den kan virke som et pit-stop, både for ledelsen og medarbejderne, så de ikke bevæger sig hver sin vej eller taler forbi hinanden.

5.3 Ali: En ung mand, der er droppet ud af systemerne

Ali tilhører en gruppe unge mænd, som mange har fokus på. Selv er han ikke særlig fokuseret. Han er hverken registreret som uddannelsessøgende eller modtager af offentlige ydelser. Han står i strafferegisteret på grund af butikstyveri, og hans forældre er ikke i stand til at give ham megen støtte. Hans ønske er få et arbejde og gøre noget, der giver ham respekt. Men han tror, at danskerne ikke bryder sig om ham, og at han ikke selv har mulighed for at ændre på sin situation.

Ali er en ung mand på 19 år. Han kom til Danmark, da han var 1 år som barn af statsløse palæstinensiske flygtninge fra Libanon. Ali bor hjemme hos sine forældre i en sydlig forstad til København. Hans søster, Aisha på 21, bor også hjemme. Der er ikke altid rart at være i hjemmet. Det er en lille lejlighed, og Alis forældre er begge uden arbejde. Hans far på grund af nedslidning, og hans mor fordi hun er traumatiseret og lider af psykiske mén fra fortiden.

Det med skolen har aldrig rigtigt haft Alis interesse. Efter en niende classes afgangseksamen startede han på Teknisk Skole, men da han ikke fik nogen praktikplads, sprang han fra. I de to år, der er gået siden, har han haft nogle småjob blandt andet som afløser i 7eleven og siden som arbejdsmand på en byggeplads, hvor han hjalp til med oprydning i en kammerats firma. Det har kun været midlertidige job, og hans arbejdserfaring er ikke særlig stor.

Alis netværk består af vennerne fra lokalområdet. Der er ikke nogen danskere blandt dem - faktisk bor der ikke så mange unge danskere i området. Nogle af vennerne er småkriminelle. Et par af dem begår jævnligt småtyverier, og en anden sælger hash på gaden. Der er ingen af Alis venner, der har begået voldskriminalitet. Ali har deltaget i to tyverier fra en kiosk. Den sidste gang blev de taget af politiet, og han har nu en plet på sin straffeattest. Ali regner selv de to tyverier for en dum fejltagelse, og han er rigtigt ærgerlig over det med straffeattesten. Han ønsker at holde sig fra kriminalitet fremover og leve et almindeligt ungdomsliv.

Ali taler flydende dansk - dog med lidt accent. Han kan også både læse og skrive sproget, men på ingen måde perfekt. Alis ønsker for fremtiden er at få sig et fuldtidsjob og klare sig selv. Han ved bare ikke helt, hvad det er for et job, han kunne tænke sig. Han syntes, at de job han hidtil har haft, har været lidt kedelige, og han kunne godt tænke sig at lave noget, der gav lidt mere respekt og lidt flere penge. Måske et job hvor der er mulighed for at komme videre til noget spændende og godt betalt.

Han har dog ikke rigtigt tiltro til, at der er nogen dansker, der vil ansætte ham, både fordi han er mørk i huden, og fordi han har en plettet straffeattest. Han er ret overbevist om, at danskerne ikke bryder sig om ham og hans kammerater. F.eks. har han flere gange været ude for at blive afvist ved et diskotek, selv om der var personer med dansk baggrund, som godt kunne

komme ind. At der er mange, som ikke kan lide indvandrere, synes han også tydeligt fremgår af alle de dårlige historier i medierne. Ali er i hvert fald ret overbevist om, at grunden til at han ikke fik en praktikplads var, at han tilhører en etnisk minoritet.

Ali er uden for bistandssystemet. Han orker ikke at sættesig ind i og følge så mange regler, som han synes, man skal for at få kontanthjælp. Samtidig synes han også, at det er lidt pinligt at være på bistand i hans alder. Lige nu bor han gratis hos sine forældre, men lommepengene må han selv klare. Det kniber derfor gevaldigt med økonomien, og faktisk keder han sig også i hverdagen, så han ville ønske, at der snart sker noget på jobfronten. Han kan imidlertid ikke rigtigt se, at der er noget, han selv kan gøre ved situationen.

Ali møder anerkendelse

Ali møder gademedarbejderen Saeed. Han er okay, og han respekterer Ali. Saeed snakker med Ali om, hvad han har gang i. Saeed kan godt forstå Alis ønske om et job, der giver ham respekt, og fortæller også lidt om sine egne erfaringer. Han har selv været lidt af en rod i sine unge dage, men han fandt ud af, at det gad han ikke, da en af vennerne kom ind at sidde. Så han besluttede at lave sin vej om, og det lykkedes også - først forskellige jobs og så en uddannelse som pædagog.

Saeed fortæller om det ny karrierecenter i bydelen. Ali er skeptisk men indvilliger i at kigge derned - mest for Saeeds skyld. De aftaler, at Ali skal sende en sms til Saeed, når han har været der. Ellers er det ok at Saeed ringer og hører, hvordan det nu går.

Bemærk: Der er brug for opsøgende arbejde på lokalt plan eller gadeplan for at nå Ali og de andre unge mænd, der er i en lignende situation. Ali har brug for motivation. Han skal mødes af en voksen, der anerkender ham og stiller konstruktive krav. En rollemodel, som Ali kan spejle sig helt eller delvist i, kan være med til at motivere Ali og give hans liv en ny drejning.

Ali får en plan

Ali kikker ind i det nyåbnede center. Det ligger i hans boligområde og er åbent for alle. Her føler han sig mødt på sin egen banehalvdel. De interesserer sig for ham, og de har tid til at snakke. Med udgangspunkt i Alis drøm om et job, der giver ham respekt og god indtjening, laver han nu en karriereplan sammen med rådgiveren. Han får honorar for at møde frem til vejledning og deltage aktivt i udarbejdelsen af karriereplanen.

Planen er på 2-3 år og den har delmål, der er tydelige og realistiske at nå. I planen ligger der også en økonomiberegning, hvoraf Ali kan se, at hans økonomi kommer til at hænge sammen og udvikle sig i en positiv retning.

Alis plet på straffeattestener ikke relevant i forhold til hans karriereønsker. Efter vurdering i en tværfaglig gruppe bliver det besluttet, at denne oplysning ikke indgår i den dokumentation, han får med fra karrierecenteret.

Bemærk: Det vigtige ved centeret er, at alle får let, lokal adgang til kvalificeret rådgivning, uanset deres forsørgelsesgrundlag. Centeret får en grundbevilling fra kommunen, men honoreres i øvrigt ud fra resultaterne. Det er etableret med afsæti cost-benefit-beregninger, som viser, hvad kommunen sparer ved at sætte ind med lokal intensiv rådgivning og hjælp til jobsøgning for alle borgere - ikke kun dem, der modtager overførselsindkomster. Kommunen kan se, at det betaler sig.

Ali kan selv se, at planen kan føre til noget. Den respekterer hans ønsker, den stiller krav, den anerkender hans ressourcer og drive.

Muligheden for at forbigå kravet om ren straffeattest findes ikke i dag. Workshoppen blev ikke helt færdig med at 'opfinde' den, men den er vigtig, fordi mange døre ellers vil være lukkede for Ali. Det bør være muligt at lave en begrundet vurdering fra person til person.

Ligesom rådgiverne får bonus for at vejlede de unge i lokalområdet, får de unge honorar for fremmøde og aktiv deltagelse. Det er nødvendigt at fange interessen hos de skeptiske unge. Honoraret kan være den gulerod, der får dem

til at give det en chance. Noget lignende er afprøvet i England med godt resultat.

Afklaring af realkompetence

Første skridt i karriereplanen er realkompetenceafklaring i en lokal servicevirksomhed. Den har et samarbejde med det lokale jobcenter om afklaring i målrettede forløb. I afklaringen indgår også personlig sparring. Afklaringen kan føre til flere veje: praktikplads med opkvalificering, , ansættelse med løntilskud, yderligere afdækning i andre brancher, ordinær ansættelse... Selv om Ali ikke er 'inde i systemet', kan han gøre brug af disse muligheder på lige fod med andre.

Bemærk: Afklaring i virksomheder falder godt i tråd med en tilpasning til arbejdsmarkedets reelle behov. Derudover er det nødvendigt og vigtigt, at også de selvforsørgede får gavn af de redskaber, der findes i lovgivningen. Der kan således afsættes midler til, at rådgiverne/jobkonsulenterne kan bruge de relevante værktøjer. Endvidere kan der indføres en bonus til rådgiverne/jobkonsulenterne for alle gennemførte forløb, uanset forsørgelsesgrundlag.

Tilbage på skolen...

Ali genoptager sin uddannelse på Teknisk Skole. Der er en mentorordning på skolen, og Ali får med det samme en mentor, som er udfarende, og tager fat i ham aktivt og tit.

Denne gang får han en praktikplads. I mellemtiden har regeringen nemlig lavet en aftale med arbejdsmarkedets parter: Virksomhederne skal stille praktikpladser til rådighed i forhold til deres størrelse, branche mv., men kan til gengæld modregne de reelle elevudgifter i beregningen af virksomhedens skattegrundlag.

Bemærk: Frafald på uddannelsessteder mindskes, når der er mentorordninger. Ali, der mangler opbakning hjemmefra, har brug for en voksen, der holder fast i ham, tror på ham og samtidig stiller krav til ham. Det er vigtigt, at mentoren passer til Alis behov. Måske Saeed, måske en vejleder på skolen, måske værkførereren i virksomheden.

En ordning, der garanterer praktikplads, kan sikre alle unge, uanset etnisk oprindelse, en erhvervsrettet uddannelse, der kan bruges. Der skal være praktik/elevpladser i virksomhederne for alle, der lever op til de skolemæssige krav.

...eller start i et job med udviklingsmuligheder

Ali får arbejde i en mindre rengøringsvirksomhed, som benytter sig af de nye udviklingsværktøjer, der er udarbejdet, og som ligger tilgængeligt for alle virksomheder via Erhvervsskolerne.

Alis karriereplan peger i retning af, at han gerne vil forbedre sine kompetencer på serviceområdet, sådan at han med tiden kan blive leder eller starte for sig selv. Sammen med sin leder lægger Ali nu en konkret plan for det første halve år på virksomheden. Hvis han gennemfører planen, har han mulighed for at avancere.

Bemærk: Mindre virksomheder har ikke ressourcer til at lægge udviklingsplaner for medarbejderne. Derved mister de måske potentielle kompetenceudviklingsmuligheder hos medarbejderne, og det lykkes dem måske også i mindre grad at fastholde medarbejderne.

5.4 Yasmin: Selvforsørget med lyst til at arbejde

Yasmin lider ingen nød. Hendes mand tjener penge nok, og familien har det ganske godt. Der er ingen oplagt grund til, at hun skulle have hjælp fra det offentlige. Hun kunne godt tænke sig et arbejde, og det er oplagt, at hun ville være et aktiv for mange arbejdspladser med sine personlige egenskaber og de evner, hun viste, da hun tog sin uddannelse.

Yasmin er en 29-årig kvinde. Hun er barn af pakistanske arbejdsmigranter, og er gift med Youssef, som også kommer fra en indvandrerfamilie med pakistanske rødder. Sammen har de tre små børn i alderen 2-6 år.

Yasmin og Youssef bor med deres børn og Youssefs mor, Jamila, i en relativt stor lejlighed i en større provinsby på Sjælland. Jamila flyttede ind for tre år siden, da Youssefs far døde. Siden har hun skrantet en del, og selv om hun hjælper Yasmin lidt med at lave mad og se efter børnene, er hun lidt af en belastning, men det siger Yasmin ikke højt. Youssef har sit eget firma, som importerer og eksporterer varer. Han klarer sig godt, arbejder meget og tjener pænt. Han kan således sagtens forsørge sin familie.

Yasmin er en klog kvinde, som forlod skolen med en meget fin studentereksamen. Hun begyndte derefter på en cand.merc.-uddannelse, men sluttede da hun blev bachelor, fordi hun skulle giftes med Youssef. Da de begge var enige om, at de gerne ville have børn, satte de processen hurtigt i gang, og de har nu tre dejlige børn, som de er meget glade for.

Engang imellem savner Yasmin at være noget mere end mor, kone og svigerdatter. Hun kunne godt tænke sig et arbejde, men hun kan ikke rigtigt overskue, hvordan det skulle kunne lade sig gøre, når hun også gerne vil sørge godt for familien. Der er heller ikke så mange andre kvinder i hendes familie og omgangskreds, som arbejder, så hun synes selv, at det er egoistisk af hende at ønske sig andet og mere end familielivet.

Yasmins netværk består primært af familien, som er forholdsvis stor med mange fætre og kusiner. Hun har ingen nære venner af dansk oprindelse, men hun har et par danske skolekammerater, som hun engang i mellem drikker en kop kaffe med.

Yasmin taler, læser og skriver flydende dansk, men hun ved ikke ret meget om danske arbejdsplader, og er lidt bange for, hvad de rummer. Fra sin skoletid har hun erfaret, at der er elementer i den danske kultur, som hun ikke bryder sig om. F.eks. drikker hun ikke alkohol, og hun vil gerne bære tørklæde, når hun er uden for hjemmets fire vægge.

Yasmins ønske er at få sig et deltidsarbejde, hvor hun bliver udfordret intellektuelt, hvor hun kan mærke, at hun gør en forskel og hvor hun føler sig accepteret og godt tilpas blandt kollegerne. Hun ønsker ikke at tage et hvilket som helst job. F.eks. vil hun ikke arbejde med rengøring eller stå i forretning.

Hendes job skal være noget med at sidde på et kontor, og hun vil gerne have noget indflydelse. Hun er dog klar over, at hun, med sin manglende jobberfaring, er nødt til at blive lært op først, og hun er derfor også villig til at starte lidt længere nede i hierarkiet i en lidt større virksomhed, hvor hun ved, at der er mulighed for at vokse med jobbet.

Yasmin er indstillet på et fuldtidsjob, når børnene er blevet lidt større. Youssef har ikke noget imod, at hun arbejder, så længe opgaverne hjemme også bliver varetaget, for dem har han ikke tid eller lyst til at tage sig af.

Behov for støtte og opsøgende indsats

Yasmin er et eksempel på behovet for fornyelse og helhedstænkning i beskæftigelsessystemet. Set fra 'systemets' side har Yasmin ikke krav på særlig støtte. Hvis hun aktivt søger arbejde, skal hun nok få det på et eller andet tidspunkt, lyder argumentet.

Men erfaringen tyder på, at det ikke går så nemt. Hun er en af mange indvandrerkvinder, der ikke deltager aktivt i arbejdslivet, selv om de har ressourcer til det, men forsørges af deres mænd eller andre familiemedlemmer.³⁸ Yasmin kunne blive et aktiv på mange arbejdspladser, hvis hun for alvor gik i gang med at søge sit et arbejde. Men hendes historie er typisk for mange kvinder - også kvinder af dansk oprindelse - der ikke får det gjort. Måske på grund af arbejdsfordelingen i hjemmet og holdningen til kvinders udearbejde. Måske af andre grunde.

Desuden har hun ingen arbejds erfaring. Så det er slet ikke sikkert, at hun ville få et arbejde, selv om hun søgte. I hvert fald ikke et arbejde, der svarer til hendes

³⁸ Se side 14.

kvalifikationer. Især ikke hvis hun - helt legitimt - vil stille betingelser om f.eks. arbejdstidens længde, intellektuelle udfordringer og et godt forhold til kollegerne.

Bemærk: Der bliver flere og flere kvinder i Yasmins situation, herunder ikke mindst medfølgende ægtefæller til indvandrere, der kommer til Danmark for at arbejde på Green Card eller lignende. Hvis samfundet ønsker, at der skal gøres bedre brug af deres ressourcer på arbejdsmarkedet, er der brug for at udvide deres rettigheder og sætte ind med opsøgende indsats og støtte.

Traditionelt forløb

Yasmin ser stillingsannoncer i avisen og på internettet. Hun forsøger nogle gange at søge en stilling, men som regel bliver hun ikke engang indkaldt til samtale. Det eneste resultat af anstrengelserne er tilbud om arbejde på et niveau, der er under hendes evner.

Hun trækker sig tilbage og venter, til børnene er blevet voksne.

Plan B

Integrationsministeriet har opfordret kommunerne til at gøre en særlig indsats, rettet mod de 'ledige selvforsørgede' og har påpeget, at kommunerne får resultattilskud i den treårige introduktionsperiode. Desuden opnår kommunen øgede skatteindtægter.

I Yasmins kommune sætter man en særlig indsats i gang og opretter en center, der kan give tilbud til kvinder i Yasmins situation - uanset etnisk baggrund.

Gedigen kompetenceafklaring

Sagsbehandleren på det kommunale jobcenter henviser Yasmin til det nyoprettede center, som i første omgang foretager en grundig afklaring af hendes ressourcer: Med sin bachelor-grad har hun tidligere demonstreret, at hun er læringsparat. Men hvad er det egentlig, hun kan? Og hvad er det egentlig, hun vil? Hvad er hun særligt god til? Hvad ligger der i, at hun ønsker et arbejde med en vis indflydelse?

Pakkeløsning

Centerets medarbejdere vil gerne forsøge sig med et sammenhængende forløb, der både omfatter afklaring, praktik i en virksomhed, opkvalificering med sigte på et helt bestemt job og mulighed for løntilskud. Yasmin er parat til at lære nyt, og hun er ret god til det. Virksomheden er nu med til at råde om, hvad hun mangler at lære, som er værdifuldt for arbejdspladsen.

Bemærk: Forslaget er her, at det bliver en rettighed også for selvforsørgende at komme ind i et sammenhængende forløb der eksempelvis kan indeholde praktik eller et løntilskudsjob af en slags.

Fast arbejde på et passende niveau

Yasmin hører til dem, der har gode muligheder for at fastholde et job, hvis de rette betingelser er til stede. I kraft af den sammenhængende indsats med coaching og supplerende uddannelse kommer hun direkte ind i en jobfunktion, der kræver højere kvalifikationer, end det typisk ville være tilfældet, hvis hun fik anvist arbejde eller søgte på en annonce.

Bemærk: Man kan indvende, at det ikke er 'systemets' opgave at lave karriereplanlægning for den enkelte. Men på den anden side er det ikke hensigtsmæssigt, at en person som Yasmin tager plads op for ufaglærte eller andre med en kortere uddannelse.

Vertikal mobilitet er det rummelige arbejdsmarkeds Akilleshæl: Hvis arbejdsmarkedet skal give plads for personer med ingen eller kortere uddannelse eller svagere grupper af ledige, er det en forudsætning, at andre ansatte bliver opkvalificerede og rykker op i jobhierarkierne.

Men inden for de almindelige systemer er det ikke et succeskriterium, at jobbet er relevant. Det, jobcentre og andre bliver målt på, er antallet af personer, der kommer i arbejde, og antallet af timer de kommer i beskæftigelse.

5.5 Annab: Vil gerne have sit eget rengøringsfirma

Annab vil klare sig selv, hun vil tjene penge og forsørge sin familie, men hun vil gøre det som selvstændig. Hun vil vise sine børn, at "mor går efter mere" i form af selv at eje et lille rengøringsfirma. Til en begyndelse har hun ikke i tankerne, at der skal være andre beskæftiget i firmaet end hende selv. Men systemerne og deres virkemidler er ikke rigtig beregnet på en kvinde som Annab.

Annab er en 35-årig familiesammenført kvinde med somalisk baggrund. Til daglig bor hun i København med sin mand og deres fire børn på henholdsvis 9, 11, 13 og 16 år. Annabs mand er langtidssygemeldt på grund af en depression.

Annab er nået til et punkt i sit liv, hvor hun gerne vil være sin egen herre, når det gælder job. Derfor er hun begyndt at tale med sin socialrådgiver om at blive selvstændig erhvervsdrivende. Efter flere års arbejde som rengøringsassistent ønsker hun at benytte sig af denne erfaring til at starte egen virksomhed.

Der står imidlertid nogle formelle barrierer i vejen for, at Annab kan få sit ønske opfyldt. For det første findes der ikke nogen iværksætteraktivitet blandt aktiveringstilbuddene, der kan bringe Annab tættere på sit mål. For det andet er hendes socialrådgiver bekymret for hende. Hvad hvis hun ikke klarer forretningslivet? Kan hun klare sig uden sikkerhedsnet? Hvordan kan Annab klare en forretning samtidig med, at hun skal passe fire børn og en mand, der er langtidssygemeldt? Hvad med startkapital? Annab har ikke selv nogen penge, og ingen bank vil låne penge til en bistandsklient uanset personens drivkraft og personlige ressourcer.

Annab finder alligevel en lille projekt rettet mod kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, der vil give hende rådgivning om start af virksomhed uden at kræve dokumentation for hendes arbejdsmarkedsstatus. Som deltager i projektet kan Annab nu få styr på de formelle krav til opstart af virksomhed: "Jeg vil gerne vide lidt om, hvad er vigtigt at vide, inden man starter. Hvis jeg skal gøre det her, kan jeg lige så godt gøre det rigtigt," siger hun.

Det er med samme lyst og mod, at Annab har taget 9. klasses eksamen i dansk som andetsprog og læser enkeltfag på VUC. Hun bestod først eksamen i dansk anden gang på trods af, at hun taler godt dansk. Hun fandt ud af, at hun var ordblind, og siden har hun gået til specialundervisning." For Annab har det været op ad bakke at få sin eksamen i dansk, men det har givet hende blod på tanden til at kaste sig ud i nye udfordringer.

Det er meget vigtigt for Annab at agere som et positivt forbillede for sine børn: "Jeg ønsker at vise dem, at mor går efter mere," siger hun. Det er heller ikke gået ubemærket hen for teenagebørnene, at mor gerne vil starte egen virksomhed. En dag havde de bestilt visitkort til hende, og de havde også fundet på et navn til firmaet: 'Top Clean Rengøring.'

Annab nærer intet ønske om, at hendes firma skal have flere ansatte. Til at begynde med er hun godt tilfreds med, at det kun er hende selv. Med et tilbud om at varetage rengøringen for et mellemstort firma 15 timer om ugen overvejer Annab muligheden for stille og roligt at afprøve, hvordan det er at være selvstændig: "Det kunne være fint at tage imod det her tilbud, men jeg ønsker at sikre mig selv bedst muligt, og derfor har jeg opsøgt det eneste tilgængelige iværksætterprojekt, der var tilgængeligt for mig, for jeg ønsker at benytte mig af muligheden for at tale med en erhvervsrådgiver," siger hun.

Eventuelt kunne hun godt tænke sig at starte op sammen med nogle andre, som kan supplere, hvad hun mangler. Flere om det samme job kunne f.eks. betyde, at man kunne hjælpe hinanden, så alle får fleksible arbejdstider. Måske ville det også være godt med hjælp til noget af det skriftlige arbejde.

Annabs danske netværk er begrænset. Af danskere kender hun kun dem, hun er kommet i kontakt med i forbindelse med skolen og arbejdet.

Midt mellem to systemer

Først og fremmest har Annab brug for coaching og afklaring. Vil det være godt for hende at blive selvstændig, eller er det mere sikkert og bedre for hende i længden at gå efter et lønnet job? Men hvor skal hun henvendesig?

Hun kan prøve i beskæftigelsessystemet, som er til for at hjælpe mennesker, der som hende ønsker at udføre et arbejde og forsørge sig selv og sin familie. Det er dog ikke indrettet på at støtte dem, der vil starte en selvstændig virksomhed.

Hun kunne også prøve i erhvervssystemet. Der findes en rimeligt veludbygget rådgivningstjeneste for iværksættere. Men den er heller ikke indrettet med henblik på folk som hende, der ganske vist vil være selvstændig, men ikke har ambition om at blive arbejdsgiver. Den er mere rettet mod at fremme vækst og innovation ved at støtte iværksættere, der har ambitioner om en omsætning på flere millioner.

Bemærk: Der findes ingen særlige ordninger for dem, der skriver i deres beskæftigelsesplan, at de gerne vil være selvstændige. Man kan diskutere, om der skal være støtteforanstaltninger for mennesker som Annab - der jo faktisk kan klare sig selv. Hvis man vil hjælpe dem, er der flere muligheder: Man kan opgradere beskæftigelsessystemet med kompetencer til sagsbehandlere og beskæftigelseskonsulenterne, så de er rustet til at støtte folk som Annab. Eller man kan indbygge nogle ændringer i erhvervssystemet, så det bedre kan støtte folk, der vil være selvstændige uden nødvendigvis at blive arbejdsgivere på længere sigt.

Først skal man have underskrevne kontrakter

Annab får kontakt med Københavns Erhvervscenter. Her finder hun nogle rådgivere, hun synes godt om. De tager hende alvorligt, og de viser sig at være gode til at fortælle hende både om problemerne og mulighederne i hendes plan. Da Annab har fået afklaret sine evner og ønsker og holder fast ved sin plan, råder de hende til at skaffe sig nogle underskrevne kontrakter med kunder, før hun lader sig registrere som selvstændig.

Det lykkes delvist for hende. Hun får en kontrakt på 15 timers arbejde om ugen. Men hvad gør hun så?

Bemærk: I den danske lovgivning er der stor afstand mellem at være en lønmodtager, der står til rådighed for arbejdsmarkedet, og være selvstændigt erhvervsdrivende. Dagpengeregler, sociallovgivning, sikring i tilfælde af sygdom, skatteregler og momsregnskab, regnskabspligt, pensionsforhold, det hele er forskelligt.

Annab tager springet

Annab kan ikke leve af de 15 timers arbejde. Hun er nødt til at blive opsøgende og få flere kontrakter, samtidig med at hun sætter sig ind i reglerne, sørger for regnskabet osv.

Heldigt for hende har regeringen netop lavet om på reglerne, sådan at man i hendes situation kan modtage et løntilskud i seks måneder - i visse tilfælde op til et år - i lighed med løntilskudsordningen på arbejdsmarkedet. Annab benytter sig af denne mulighed og bruger den vundne tid til et opsøgende arbejde med at skaffe kunder til sin nye virksomhed. Et halvt år senere har hun kontrakter på mere arbejde, end hun kan overkomme.

Bemærk: I virkeligheden findes denne mulighed ikke. Men man kan argumentere for, at den burde findes. Meningen med hele systemet er at fremme beskæftigelse og selvforsørgelse. Hvorfor ikke give samme støtte til at skabe beskæftigelse enten det sker på det ordinære arbejdsmarked eller i egen virksomhed, når det som her handler om at beskæftige selv, ikke om at blive arbejdsgiver for andre?

Det første år var hårdt

Selv om Annab ikke kan få offentlig støtte til at komme i gang, lykkes det hende alligevel at komme videre. Hun får efterhånden flere kontrakter på trappevask mv. og når så vidt, at hun opfylder reglerne for at blive medlem af de selvstændiges

arbejdsløshedskasse, og har tilstrækkelig indtjening til at hun kan få dagpenge, hvis virksomheden skulle gå ned.

Hun har tegnet en sygeforsikring og hendes omsætning bliver stor nok til, at hun er berettiget til sygedagpenge, hvis hun bliver syg. Hun vil altså ikke være nødt til at opgive det hele for at blive berettiget til dagpenge eller kontanthjælp, hvis uheldet er ude.

Det første år var hårdt. For eksempel havde hun ikke lige taget højde for regningen til revisoren, da hun lagde sit stramme budget.

Bemærk: Der er mange faldgruber, meget papirarbejde og mange regler at sætte sig ind i. Det ville lette tilværelsen for Annab og mange andre små selvstændige, hvis der var en fast rådgivningstjeneste, så man ikke behøvede at spekulere på det hele til hverdag. F.eks. to timer hver måned. Den første time går med at se på alle papirerne, der skal udfyldes. I den anden time taler man om, hvordan det går med selve forretningen.

Det er Annabs held, at hun starter i en økonomisk lavkonjunktur, hvor mange virksomheder nødig vil ansætte faste medarbejdere. Det åbner forretningsmuligheder for folk som Annab, der tilbyder sig som løst ansatte på kontrakt.