

Oplæg til konferencen

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

Christiansborg den 20. april 2010







# Teknologi og integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet

'Hurtigst muligt i lønmodtagerjob' har i de senere år været en strategi, som både har skullet løse behovet for arbejdskraft på arbejdsmarkedet, og som samtidig har været betragtet som et middel til at integrere etniske minoriteter i samfundet. Mange flere etniske minoriteter end tidligere har også fundet vej til arbejdsmarkedet. Og det er godt. Men der er stadig et stykke vej at gå. Og i en tid hvor beskæftigelsen er faldende, giver det ekstra god mening at sætte fokus på, at det at komme hurtigst muligt i hvilket som helst arbejde ikke altid fremmer integrationen. Derfor rejser projektet og konferencens spørgsmålne "Hvordan kan beskæftigelsen af etniske minoriteter fremmes, så det også gavner integrationen?" og "Hvilke virkemidler kan bidrage til det?"

I dette projekt bruges betegnelsen 'etniske minoriteter' om indvandrere fra ikke-vestlige lande og deres efterkommere<sup>1</sup>. 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.

## 1 Projektets fokus

Teknologi handler ikke kun om teknik og maskiner. Alle redskaber, virkemidler, tiltag, metoder og systemer, der benyttes til at løse bestemte opgaver i samfundet, kan betragtes som teknologier. Ud fra dette brede teknologibegreb har Teknologirådet arbejdet med projektet.

Visse kommuner har større succes end andre med at få folk i arbejde. Visse integrationsprojekter har bedre resultater end andre. Skyldes det de anvendte teknologier? Kan de bedst egnede virkemidler udpeges ud fra enkle succes kriterier? Disse spørgsmål var udgangspunkt for projektet. De forskellige resultater er belyst i adskillige benchmarkanalyser og evalueringsrapporter. Men det stod hurtigt klart, at sådanne direkte sammenligninger ikke er nok til at vurdere de anvendte teknologier blandt andet fordi:

- Virkemidlerne virker forskelligt, afhængigt af den sammenhæng, de bruges i. Som regel er det en kombination af virkemidler, der virker bedst.
- 
- Mulighederne for at finde beskæftigelse varierer fra egn til egn og afhænger af de økonomiske konjunkturer.
- Forskellige personer og forskellige etniske minoritetsgrupper ikke har samme forudsætninger for integration på arbejdsmarkedet.

<sup>1</sup> 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 dansk fødte 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](http://www.dst.dk/vejviser/portal/befolkning/definitioner)

Gode erfaringer fra enkelte projekter og kommuner kan derfor ikke uden videre overføres til andre aktører og nye projekter. De bedste resultater opnås, når man handler ud fra et langsigtet helhedssyn på integrationen i samfundet.

### 1.1 Helhed i indsatsen

Regeringens målsætning for integrationspolitikken er at ”skabe rammerne for et samfund, hvor *mangfoldighed og personlig frihed* trives, og hvor der er et *fællesskab om fundamentale værdier*. Det er et samfund, hvor retten til at vælge og forme sit eget liv respekteres, hvor der gives rum til kulturel og religiøs udfoldelse, og hvor den enkelte bidrager som aktiv medborger. Og hvor samfundet reagerer med *konsekvens* over for brud på samfundets grundværdier”. (Regeringens vision og strategier for bedre integration, juni 2003, kap. 2.)

Uddannelse og adgang til arbejdsmarkedet skal forbedres, ikke alene for at folk skal kunne klare sig selv, men også fordi det øger mulighederne for at deltage som aktiv medborger i sociale og demokratiske sammenhænge og bidrage til en positiv samfundsudvikling, skriver regeringen. ”Fuld beskæftigelse og selvforsørgelse blandt flygtninge og indvandrere er ikke kun et spørgsmål om at forbedre samfundøkonomien. Det er også et spørgsmål om at vise det enkelte menneske respekt som fuldt medlem af samfundet.”

For at virkeliggøre en sådan vision kræves sammenhængende indsætter på mange niveauer. Integrationsproblemerne hænger indbyrdes sammen, enten de kommer til udtryk i familielivet, i arbejdslivet, i gaderne og andre offentlige rum, i boligområderne, skolerne eller virksomhederne, i det civile samfunds netværk og foreninger eller i de offentlige institutioner og den offentlige debat. En velment indsats på et enkelt af disse områder kan være forgæves, hvis den ikke virker hensigtsmæssigt sammen med indsætter på andre områder. Vellykket integration af mindretal afhænger af åbenhed og rummelighed, ligestilling og værdsættelse af mangfoldighed på mange områder samtidig.

Også i forhold til det enkelte menneske er helhed i indsatsen vigtig. Mange forskellige problemer kan stille sig i vejen for ønsket om høj beskæftigelse og selvforsørgelse. Det kan være individuelle problemer som for eksempel fysiske og psykiske helbredsproblemer, sproglige vanskeligheder, familieproblemer, kontaktproblemer og boligproblemer. Det kan også være problemer i omgivelserne som for eksempel forskelsbehandling og diskrimination, manglende anerkendelse af evner og kompetencer, u hensigtsmæssig undervisning og sagsbehandling, dårlig ledelse og meget andet. Man må tage højde for det enkelte menneskes hele livssituation og anvende virkemidlerne sådan, at indsætter på forskellige områder kan supplere og forstærke hinanden. Redskaber, metoder og systemer må tilpasses til de forskellige behov - og de overordnede mål for samfundsudviklingen.

Det er derfor ikke muligt at udpege en enkelt faktor - for eksempel at få et arbejde i en fart - som garanti for succes.

### 1.2 Mål for et integrerende arbejdsmarked

Ud fra disse overvejelser har projektets arbejdsgruppe valgt at fokusere på de opgaver, der skal løses, for at arbejdsmarkedet kan bidrage til integrationen i samfundets som helhed.

Et integrerende arbejdsmarked sigter mod at inkludere så mange som muligt af samfundets arbejdsdygtige borgere til gavn for både samfundet og den enkelte. Det er præget af rummelighed, ligebehandling og værdsættelse af mangfoldighed. Dets idealer er, at alle uanset etnisk baggrund er i beskæftigelse og forsørger sig selv. At alle uanset etnisk baggrund har mulighed for fastholdelse i beskæftigelse. At alle uanset etnisk baggrund møder anerkendelse af deres kompetencer og får mulighed



## 2 Et integrerende arbejdsmarked

I en helhedspræget integrationsindsats er det vigtigt at man

- ikke kun fokuserer på *adgang* til arbejdsmarkedet og selvforsørgelse men også inkluderer fastholdelse og kompetencer, udvikling og mobilitet.
- ikke kun fokuserer på lønnet arbejde, men også inkluderer de selvstændigt erhvervsdrivende og iværksætterne.
- ikke kun fokuserer på de personer, der allerede er inde i arbejdsmarkedssystemerne, men også på de selvforsørgede, som af forskellige grunde står uden for arbejdsmarkedet.
- ikke kun fokuserer på den jobsøgendes faglige kvalifikationer, men også inkluderer de personlige kompetencer og personens samlede situation (familie, økonomi, helbred, bolig etc.)
- ikke kun fokuserer på etniske minoriteter, men også inddrager etniske danskere.

### 2.1 Adgang til beskæftigelse og selvforsørgelse

At forbedre de etniske minoriteters adgang til at få et arbejde eller drive en selvstændig virksomhed er en hovedopgave for et integrerende arbejdsmarked. Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenserne er steget i de senere år, men der er stadig store forskelle mellem indvandrere fra ikke-vestlige lande og personer med dansk oprindelse.

Opgaven løses ved at opbygge de nødvendige forudsætninger blandt etniske minoriteter- og fjerne barrierer for dem. Men opgaven må også løses i respekt for de forskellige forudsætninger og ønsker blandt de etniske minoriteter. Et væsentligt spørgsmål er derfor, om det er en realistisk forventning at alle, uanset køn, alder, oprindelsesland og status som flygtninge eller arbejdsimmigranter, er i stand til (eller ønsker) at nå op på den samme høje grad af erhvervsaktivitet som gennemsnittet af personer med dansk oprindelse.

Integrationsopgaven kalder på særlige indsatser for traumatiserede flygtninge, midaldrende kvinder, unge mænd, der er droppet ud af uddannelsessystemet, grupper med faglige kvalifikationer som ikke umiddelbart anerkendes i Danmark, mennesker med mangelfuld grunduddannelse mm.

At kunne forsørge sig selv er meget væsentligt for de fleste mennesker. Der er dog mange forskellige måder, det kan ske på. En af dem er at have et lønnet arbejde. En anden er at arbejdesom selvstændig erhvervsdrivende. Derudover er der en række muligheder for at kombinere forskellige typer af beskæftigelse. I Danmark er lønnet arbejde det mest almindelige. Det afspejles i beskæftigelsessystemet, som primært er gearret til at hjælpe arbejdsløse med at få et job som lønmodtager. I andre lande, hvor en del af de etniske minoriteter kommer fra, er der større tradition for at arbejdesom selvstændig erhvervsdrivende. Mange har da også mod på at forsøge sig som selvstændig i Danmark.

#### 2.1.1 Adgang til selvforsørgelse gennem job som lønmodtager

At få nye danskere hurtigst muligt i arbejde er et meget væsentligt mål for det offentlige beskæftigelsessystem i dag. Og det går det relativt godt med.

I nogle tilfælde kan der imidlertid være nogle særlige udfordringer, der skal imødegås, når etniske minoriteter skal matches med det danske jobmarked. Det kan eksempelvis være, hvis personen ikke taler dansk, mangler uddannelse og erfaring, har dårligt helbred og/eller oplever diskriminering på arbejdsmarkedet.

Kravene til sproglige færdigheder og evne til at formulere sig er stigende i næsten alle job, også selv om de ikke kræver en formel faglig uddannelse. Dårlig beskæftigelsesgrad hænger sammen med dårlig uddannelse. Dårlig uddannelse giver

lav produktivitet - og med de relativt høje mindstelønninger på det danske arbejdsmarked kan det betyde, at nye danskere ikke bliver ansat. Det er dog værd at bemærke, at mange etniske danskere også har svært ved at honorere produktivitetskravene i det højt teknologiske samfund.

Det skal altid være en opgave for et integrerende arbejdsmarked at hjælpe etniske minoriteter til at komme i arbejde, og så fremt der er brug for opkvalificering at tilbyde denne og løbende følge op på den enkeltes situation.

### 2.1.2 Adgang til selvforsørgelse gennem selvstændig virksomhed

Det er en væsentlig opgave for et integrerende samfund at skabe bedre muligheder for dem, der gerne vil arbejde som selvstændige, hvis de har de personlige ressourcer og lysten til det.

Det danske beskæftigelsessystem er imidlertid ikke tilstrækkeligt gearret til at håndtere iværksætteri og selvstændig virksomhed - hverken på videns- eller ressourceområdet.

Hovedproblemer er, at der i det danske beskæftigelsessystem ikke er mulighed for at tilbyde hjælp til beskæftigelse som selvstændig. Det betyder, at mulighederne for personer, der ønsker at arbejde som selvstændige, bliver yderst begrænsede. Selvstændige virksomheder falder som regel ind under "erhvervssystemet". Det er opbygget på en anden måde og fungerer under andre normer og regler end beskæftigelsessystemet. F.eks. har iværksættere ikke mulighed for at modtage løntilskud. Derudover mangler sagsbehandlere i jobcentre ofte den fornødne viden til at kunne yde samme service til jobsøgende, der søger arbejde som selvstændigt beskæftigede, som til personer der søger lønnet arbejde.

Det er vigtigt at tænke beskæftigelse på forskellige og også gerne nye måder, som f.eks. de små sociale fællesskaber, hvor flere kvinder finder sammen og passer hinandens børn.

Fordelene ved iværksætteri og selvstændig virksomhed er, at det er fleksibelt og kan passes af flere familiemedlemmer. Desuden kan det kombineres med lønnet arbejde, som f.eks. når en person gerne vil have eget rengøringsfirma og samtidig arbejde for andre.

Ulemperne for mange, som ønsker at starte op som selvstændige, er, at der er mange administrative og regnskabsmæssige regler at finde ud af. Og så kræver det ofte en startkapital. Men det er ikke altid, der skal de store investeringer til.

### 2.1.3 Personer uden for systemerne (de selvforsørgede)

Der findes en del personer blandt de etniske minoriteter, som står uden for de offentlige systemer, og som tilsyneladende klarer sig uden et arbejde. I statistikkerne figurerer de i kategorien "uden for arbejdsstyrken" under "øvrige". Disse personer modtager ikke ydelser fra det offentlige og er ikke under uddannelse. I integrationspolitisk sammenhæng betegnes de som "selvforsørgede".

Blandt de selvforsørgede befinder der sig en stor gruppe af hjemmegående kvinder og en del unge, som er droppet ud af uddannelsessystemet. Personer, som ikke er tilknyttet offentlige systemer er svære at nå ud til, og et almindeligt synspunkt er, at det offentlige ikke skal blande sig i disse personers liv. Der kan imidlertid være mange forskellige grunde til, at denne gruppe ikke er i arbejde, ligesom der kan være forskellige ønsker til det at få et arbejde.

Hjemmegående kvinder kan have deres gode grunde til at vælge anderledes end jævnaldrende kvinder af dansk oprindelse. Men der kan også være tale om, at de egentlig gerne vil ud på arbejdsmarkedet, men opgiver det fordi det virker for svært, og fordi de mangler kundskaber og færdigheder. Nogle af de unge, især mænd, har



De fleste har hørt historier om en læge med etnisk minoritetsbaggrund, som kører taxa, eller en ingeniør, der bærer kuffert i lufthavnen. Det er der ikke nødvendigvis noget galt i. Men i et samfund, der skal leve af viden, og som eksempelvis ofte mangler sundhedsfagligt personale, virker det absurd at lade personer, som har kapacitet til at varetage andre opgaver, udføre ufaglært arbejde. For det første er det spild af personlige ressourcer. For det andet er det med til at reducere ufaglærte personers muligheder for at finde beskæftigelse.

Et integrerende arbejdsmarked har til opgave at fremme den bedst mulige brug af de eksisterende ressourcer. Den langsigtede strategi bør derfor være, at ledige ikke hurtigst muligt skal sendes i hvilket som helst arbejde, men hurtigst muligt i kompetencerelevant arbejde - alternativt et uddannelsesforløb der fremmer mulighederne for kompetencerelevant arbejde.

At tilstræbe at etniske minoriteter får beskæftigelse i henhold til kompetencer kan også bidrage til, at de i højere grad får adgang til stillinger, hvor der træffes beslutninger. Det giver bedre muligheder for at præge samfundet. Etniske minoriteter i højere stillinger kan virke som rollemodeller, der inspirerer andre til at uddanne sig og søge mere indflydelse.

Generelt er det danske arbejdsmarked præget af overgangen til 'videnssamfundet', hvor fysiske præstationer og tempopræget rutinearbejde er aftagende, mens kompetencekravene er stigende. Det gælder også de uformelle kompetencer som fantasi, omstillingsevne, selvstændighed og personligt initiativ. Til de uformelle kompetencer i et globaliseret erhvervsliv hører også kulturel diversitet og interkulturel kompetence. Anerkendelse og værdsættelse af begge typer af kompetencer er en vigtig forudsætning for, at arbejdsmarkedet i praksis kan virke integrerende.

#### **2.4 Mulighed for vertikal mobilitet**

Vertikal mobilitet handler om social status, indkomst og anseelse. Generelt er personer med dansk oprindelse (og indvandrere fra vestlige lande) beskæftiget på højere niveauer end ikke-vestlige indvandrere og deres efterkommere. Et integrerende arbejdsmarked er kendetegnet ved at fremme mulighederne for at bryde det mønster. Det er svært at forestille sig en vellykket integrationsproces i samfundet som helhed, hvis de etniske minoriteter forbliver fastlåst i lavere lønnede job med lav status. Der må gøres en indsats for, at etniske minoriteter i samme grad som etniske danskere får adgang til stillinger med højere socioøkonomisk status.

Som nævnt kan det også indebære større indflydelse på de niveauer, hvor der tages beslutninger. Det medfører, at der bliver flere rollemodeller, som kan inspirere andre til at uddanne sig og søge højere stillinger. Derudover kan selve muligheden for vertikal mobilitet føre til et mere meningsfuldt og tilfredsstillende arbejdsliv for den enkelte - også selv om han eller hun måske ikke ønsker at gøre brug af den.

Dertil kommer, at erhvervsudviklingen og vedligeholdelse af konkurrenceevnen på globaliseringens betingelser i sig selv kræver en bestandig opkvalificering af medarbejdere gennem efteruddannelse og videreuddannelse, der er forbundet med advancementsmuligheder. Mange medarbejdere, uanset etnisk oprindelse, har svært ved at leve op til det højteknologiske samfunds produktivitetskrav og omstillingskrav, men hvis ikke de etniske minoriteter tager del i læring og udvikling på lige fod med alle andre, risikerer de at blive isolerede.

#### **2.5 Mulighed for horisontal mobilitet**

Horisontal mobilitet på arbejdsmarkedet handler om ligestilling inden for alle brancher uanset etnisk herkomst - og om at bryde de faste mønstre, som i dag betyder, at etniske minoriteters beskæftigelse i høj grad er samlet på bestemte områder, f.eks. rengøring og køkkenarbejde, mens andre brancher, f.eks. byggeriet og den offentlige administration kun har meget få ansatte fra etniske minoritetsgrupper.

Det er vigtigt at sikre, at etniske minoriteter ikke ender med kun at bestride bestemte typer af job og isoleres i bestemtesektorer. Opgaven kan fremmes gennem særlig opmærksomhed på at åbne op for beskæftigelsen i bestemte fag, gennem god adgang til omskoling mv.

Der kan være mange grunde til den skæve fordeling, men for at arbejdsmarkedet kan virke integrerende skal det bidrage til at fremme muligheden for horisontal mobilitet. Heri ligger at fremme, at etniske danskere og etniske minoriteter arbejder sammen i alle brancher og på alle arbejdspladser, dels for at lære hinanden bedre at kende, og dels for at samfundet kan få gavn af (synergien af) de mangfoldige ressourcer, som medarbejderer med forskellige baggrunde kan tilføre. Det er det, der ofte betegnes 'mangfoldighedsstrategi'.

### 3 Konkrete eksempler: Fem personas

Med henblik på en faglig diskussion af teknologier der virker i forhold til de fem delmål inviterede projektet til en workshop den 8. september 2009. I workshoppen deltog omkring 30 professionelle aktører fra virksomheder, jobcentre, kommuner, konsulentfirmaer mv.

Workshoppen arbejdede med persona-metoder<sup>4</sup>. En persona er en fiktiv person, hvis profil er sammensat af data om mange mennesker. Personaen er typisk og befinder sig i en situation, der er almindelig, uden at den dog behøver at være fuldstændig repræsentativ for en bestemt gruppe. Arbejdsgruppen havde udarbejdet fem personas til workshoppen. De fem personas 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 repræsenterer de fem personas problemstillinger, som arbejdsgruppen finder særlig væsentlige i forhold til de fem delmål for et integrerende arbejdsmarked. Gruppen kunne dog lige så vel have valgt andre livshistorier og livssituationer, som ville have været lige så relevante.

På workshoppen diskuterede deltagerne virkemidler og handlingsplaner i forhold til de fem personas.

En del workshoppens forslag og resultater indgår i de kommentarer, som er nævnt under hver persona. De fem personas præsenteres nedenfor. For yderligere oplysninger henvises til det baggrundsmateriale, der ligger på projektets hjemmeside [www.tekno.dk](http://www.tekno.dk).

#### 3.1 Ahmed

*Ahmed er 52 år og arbejdsløs. Han flygtede fra Irak for ni år siden, og har de sidste syv år boet i Gellerupparken i Århus sammen med sin kone Faisa og deres fire børn på 10, 14, 15 og 18 år. Ahmed tænker ofte på sin bror, der blev tortureret og myrdet, og på den del af familien, der stadig bor i Irak. Han ligger ofte søvnløs om natten.*

---

<sup>4</sup> Personas i praksis. Sådan kommer du ind under huden på dine brugere. Creuna, 2006.



Til sidst besluttede Ahmed at slå sig ned som selvstændig blomsterhandler.

Han havde blomsterbutikken i fem år. Men den lange arbejdsdag var svær at forene med Mariannes skiftende vagter. Desuden var forretningens overskud meget beskedent. Derfor opgav han butikken og fik et job som postbud i Post Danmark.

Jobbet giver smør på brødet, og arbejdstiden er fleksibel. Men Said savner intellektuelle udfordringer; han føler det utilfredsstillende, at han ikke kan gøre brug af sine gode evner inden for matematik, tegning og rumforståelse.

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

Said ønsker sig et job, hvor han kan bruge sin uddannelse og sine evner. Selv mener han også, at han kunne blive en god leder, hvis han fik mulighed for at lære en virksomhed at kende indefra.

#### Arbejdsgruppens og workshoppens kommentarer

Hvis Said straks ved ankomsten til Danmark havde fået bedre hjælp til at 'oversætte' sin uddannelse til danske forhold, var det gået ham anderledes. De faglige organisationer kunne bidrage dertil. Som systemet fungerer i dag, kan det offentlige ikke tilbyde Said den hjælp til kompetenceafklaring og jobsøgning, han har haft brug for, fordi han allerede er i arbejde. Det burde ændres. Kommunen kunne også med fordel have ansat en person, der kan hjælpe folk som Said med at udvikle sit netværk og blive mere offensiv i sin kontakt til lokale virksomheder mv. Netværk er adgangsgivende til 80 procent af alle ansættelser i Danmark.

En kort, afklarende praktikperiode, kunne også være med til at bane vej for, at Said får overvundet forhindringerne for, at han kan udnytte sine særlige evner bedre. Hvis det lykkes ham, er mentorordninger og medarbejderudviklingssamtaler gode værktøjer til at sikre, at han også fastholder sin nye beskæftigelse.

### **3.3 Ali**

Ali er 19 år. Han kom til Danmark, da han var 1 år, som barn af statsløse palæstinensiske flygtninge fra Libanon. Han bor sammen med sine forældre og sin 21-årige søster Aisha i en sydlig forstad til København. Begge forældre er uden arbejde, faderen på grund af nedslidning, moderen fordi hun lider af psykiske mén fra fortiden. Det er ikke altid lige rart at være hjemme i den lille lejlighed.

Skolegang har aldrig rigtig haft Alis interesse. Efter afgangsprøven fra niende klasse begyndte han på Teknisk Skole. Men han sprang fra, da han ikke fik nogen praktikplads. Siden da har han i to år kun haft midlertidige småjobs, blandt andet som afløser i Televen og noget oprydningssarbejde på en byggeplads.

Alis netværk består af vennerne fra lokalområdet. Der er ingen danskere blandt dem. Faktisk bor der ikke ret mange unge danskere i området. Et par af hans venner begår jævnligt nogle småtyverier, en anden sælger hash på gaden. Der er dog ingen af Alis venner, der har begået voldskriminalitet. To gange har Ali selv været med i kioskyveri. Den sidste gang blev han taget af politiet, og han har nu en plet på sin straffeattest. Ali regner selv de to tyverier for en dum fejltagelse, og han ærgrer sig over det med straffeattesten. Fremover ønsker han at holde sig fra kriminalitet og leve et almindeligt ungdomsliv.

Ali taler flydende dansk - om end med lidt accent. Han kan både læse og skrive sproget, men på ingen måde perfekt. Hans ønske 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. De job, han hidtil har prøvet, har været kedelige. Han kunne tænke sig at lave noget, der giver lidt mere respekt og lidt flere penge. Måske et job, hvor der er mulighed for at komme videre til noget spændene og godt betalt.

Han har dog ikke tiltro til, at der er nogen dansker, der vil ansætte ham. Både fordi han er mørk i huden og på grund af den plettede strafattest. Han er ret overbevist om, at danskerne ikke bryder sig om ham og hans kammerater.

Ali får ikke kontanthjælp. Han orker ikke at sætte sig ind i alle reglerne og overholde dem. Han synes også, det er pinligt at være på bistand i hans alder. Lige nu bor han gratis hos forældrene, men lommepengene må han selv klare. Det kniber derfor gevaldigt med økonomien. Faktisk keder han sig også i hverdagen. Så han ville ønske, at der snart sker noget på jobfronten.

#### Arbejdsgruppens og workshoppens kommentarer

Alis behov for at blive respekteret og forstået kan måske bedst imødekommes af en lokal gadeplansmedarbejder, der selv har prøvet at være i en tilsvarende situation. Hvis Ali føler sig mødt på egen banehalvdel, kan han måske motiveres til at holde fast i en flerårig plan, hvor han enten genoptager sin uddannelse eller får job i en mindre virksomhed med udsigt til at avancere, hvis han overholder sin del af aftalerne.

Hans eksempel viser, at der er behov for en aftale mellem det offentlige og arbejdsmarkedets parter om garanti for praktikpladser, så alle unge uanset etnisk oprindelse, kan fuldføre en erhvervsrettet grunduddannelse.

Selv om Ali er 'uden for systemet', har han behov for tilbud om målrettede, afklarende forløb på linje med kontanthjælpsmodtagere. Da han mangler opbakning fra hjemmet, har han også brug for en mentor, der kan holde ham fast, og som tror på ham.

### **3.4 Yasmin**

Yasmin er 29 år. Hun er datter af pakistanske arbejdsmigranter og gift med Youssef, der også kommer fra en pakistansk indvandrerfamilie. Sammen har de tre børn i alderen 2-6 år. De bor i en forholdsvis stor lejlighed i en større sjællandsk provinsby.

Youssefs mor, Jamila flyttede ind hos dem for tre år siden, da Youssefs far døde. Hun skranter en del. Selv om hun hjælper med at lave mad og se efter børnene, synes Yasmin at hun er lidt af en belastning. Det siger hun dog ikke højt. Youssef har eget import-eksport-firma. Han klarer sig godt, arbejder meget og tjener pænt. Han kan sagtens forsørge familien.

Yasmin er en klog kvinde. Hun tog en meget fin studentereksamen og var i gang med en uddannelse til cand.merc., men afsluttede den med en bachelorgrad, da hun blev gift med Youssef. Den fordeling af kønsrollerne var de enige om, og de er meget glade for deres børn. Men engang imellem savner Yasmin at være mere end mor, kone og svigerdatter.

Hun kunne godt tænke sig et arbejde, men hun kan ikke rigtig overskue, hvordan det kan lade sig gøre, når hun samtidig vil sørge godt for familien. I hendes familie og omgangskreds er der ikke ret mange andre kvinder, der arbejder uden for hjemmet.

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

Yasmin taler, læser og skriver flydende dansk, men hun ved ikke ret meget om danske arbejdspladser. I sin skoletid erfarede hun, at der er dele af den danske kultur, hun ikke bryder sig om. For eksempel drikker hun ikke alkohol, og hun vil gerne bære tørklæde, når hun er uden for hjemmets vægge.



*Eventuelt kunne hun tænke sig at starte i samarbejde med nogle andre. Ved at hjælpe hinanden kunne de alle få mere fleksible arbejdstider. Måske ville det også være godt at få hjælp til noget af papirarbejdet.*

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

#### Arbejdsgruppens og workshoppens kommentarer

Annab er havnet mellem to systemer: Beskæftigelsessystemet er målrettet mod lønnet arbejde, erhvervssystemets rådgivning og støtte til iværksættere er målrettet mod skabelse af virksomheder med ambitioner om vækst og høj omsætning. Hvis man i højere grad vil hjælpe folk som Annab, der ønsker en tilværelse som selvstændigt erhvervsdrivende enkeltpersoner, kan man enten opgradere det ene eller det andet system med bedre tilbud og større kompetencer hos sagsbehandlere og konsulenter.

Annab har behov for hjælp til at afklare sine evner, muligheder og problemer. Hun behøver også hjælp til at sætte sig ind i de store forskelle på love og regler for selvstændigt erhvervsdrivende og lønmodtagere, der står til rådighed for arbejdsmarkedet. Hvis hun tager springet og får tilstrækkeligt mange kontrakter, har hun desuden behov for en fast rådgivningstjeneste for små selvstændigt erhvervsdrivende. Det gælder både papirarbejdet og rådgivning om selve forretningen.

Det er Annabs held, at hun starter med at tilbyde sig som kontrakt-ansat midt i en økonomisk lavkonjunktur, hvor mange virksomheder nødig ansætter faste medarbejdere.

### **3.6 Workshoppens anbefalinger: 'Håndholdte' teknologier**

Et markant resultat af workshoppens 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.

Mange af deltagerne understregede, 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 desuden 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 forskelligt, hvad der virker fra person til person. Det afhænger af karakteristika og omstændigheder.

Afklarende praktik og mentorordninger af forskellig art var blandt de hyppigst nævnte og anbefalede midler.

## **4 Uddybende læsning**

Dette konferenceoplæg er et uddrag af et større baggrundsmateriale, som er udarbejdet i løbet af projektet. Både konferenceoplægget og baggrundsmaterialet kan downloades gratis fra Teknologirådets hjemmeside [www.tekno.dk](http://www.tekno.dk).