

## Kommentarer til konferencen

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

**Christiansborg, Fællessalen den 20. april 2010**

### Hvad synes du om arbejdsgruppens definition på et integrerende arbejdsmarked – og er der andre mål, som du synes skal med?

Fin. (Annie Arnoldsen Petersen, Udvalgsformand, Rødovre)

Jeg savner en målsætning, der vedrører rekrutteringen, hvor vi jo har et arbejdsmarked, der for en stor del baserer sig på rekruttering via uformelle kanaler. I stedet for nogen generelle bemærkninger (hyppigt fremsat) om, at vi skal bekæmpe diskriminationen, så lave tiltag der tager højde for arbejdsmarkedets faktuelle dominerende netværksstruktur. (Casper Cordes, Københavns Sprogcenter)

De 5 punkter er gode, specielt godt at fastholdelse og beskæftigelse i henhold til kompetencer er med, samt opdeling af mobilitets begrebet. Jeg savner dog noget om ligestilling mht.

- a) ansættelsesvilkår og lønvilkår (undgå social dumpning)
- b) arbejdsmiljø og arbejdsvilkår (undgå arbejdsmiljødumpning) fx den lovpligtige instruktion i sikkerhedsforhold (skal måske formidles grundigere til nytilkomne), fysisk arbejdsmiljø/ undgå overvægt af tunge opgaver til ”nytilkomne” (Mari-Ann Flyvholm, NFA)

Godt bredt begreb – Meget helhedsorienteret. (anonym)

Enig i definitionen. Godt at der er fokus på kompetencerelevant arbejde og ikke nødvendigvis hurtigst mulig vej til arbejde. (anonym)

Den rammer paradokset med tidligere retorik om, at job integrerer, det gør det ikke [nødvendigvis], det er i hvert fald ikke givet, da der kan være isolation på jobbet. Der er ligeledes et paradoks mellem målsætningerne og statens diskurs. (anonym)

### Hvilke teknologier mener du vil være bedst til at fremme henholdsvis vertikal og horisontal mobilitet?

Uddannelsesparatgørelse. Det nytter ikke noget, at 20% af afgangseleverne fra folkeskolen ikke er uddannelsesparate. Det er de samme unge, der fylder op på erhvervsuddannelserne, og for at det ikke skal være løgn, er det de samme unge som ikke i deres vildeste fantasi ser sig selv i f.eks. byggebranchen, som pågældende uddannelse giver adgang til. Altså er der brug for bedre tværsektorielt samarbejde. (Annie Arnoldsen Petersen, Udvalgsformand, Rødovre)

Teknologirådet  
har til opgave at:

fremme  
teknologidebatten

vurdere teknologiens  
muligheder og  
konsekvenser

rådgive Folketinget  
og regeringen

Ud over det der blev nævnt: udvikling og særlig efteruddannelse for målgruppen. Den almindelig efteruddannelse som findes i dag er ikke ”rummelig” nok i forhold til nydanskere, derfor er det næsten udelukkende brugt af danskere! (Khahil Ahmad, Integrationskonsulent, Roskilde)

Netværksunderstøttende aktiviteter, herunder:

- udvikle modeller for netværksgrupper,
- kurser, web-værktøjer i networking,
- hvordan kan arbejdsmarkedet påvirkes i en retning, hvor rekruttering via formelle kanaler styrkes? (Casper Cordes, Københavns Sprogcenter)

Bedst? Man bør også satse på/inddrage viden om det danske arbejdsmarked og mulighederne for (betalt) videreuddannelse. Der bør være lettere mulighed for støttet dansk sprogundervisning også efter 3 år i Danmark (hvem har tænkt sig at misbruge sprogundervisning, hvis de allerede har lært dansk?!?). (Mari-Ann Flyvholm, NFA)

Udlændinge med uddannelsesbaggrund/arbejdserfaring skal kende til det danske arbejdsmarked på niveau (eller i endnu højere grad) end etniske danskere. De skal kende rammerne for at ændre/sprænge dem, derfor skal de tilbydes målrettede kursusforløb, der giver dem denne indsigt. Sammenligningen m. kvindekampen er god. Jeg har primært erfaring med denne gruppe udlændinge. (Nana Lind Lykkebo, CAB)

Vertikal: Fokus på det hele menneske, borgere med flygtningetraumer eksempelvis, her skal der hjælp til at bearbejde disse traumer. Fortsat fokus på sprog og uddannelse. Arbejde fokuseret på de kompetencer den enkelte har og bygge videre på dem.

Horisontal: Vægte at præsentere det brede arbejdsmarked i skolens afgangsklasser. Forbedre studievejledningen overfor unge minoriteter, skabe rollemodeller. (anonym)

Metode til holdningsbearbejdende teknologier i relation til opfattelsen af det ”attraktive” arbejdsmarked (status i forhold til specifikke brancher og jobfunktioner):

- Fokus på den enkelte, hvad er målet for ham/ hende?!
- Uddannelse ude på arbejdspladserne, sikre fælleslæring og kundskaber for de ”svage” både fagligt og sprogligt. Selv danskere oplever uddannelse som en barriere på grund af manglende succes.
- Sprogmentor, omplacering er ofte vanskelig for sprog-svage selv i den samme virksomhed.
- Fokus på teknologierne i jobcentrene, hvilket indsatsområde er centralt for målgrupper ud fra segment og arbejdsmarkedet. (anonym)

### **Hvilke teknologier mener du vil være bedst til at fremme henholdsvis fastholdelse og adgang til beskæftigelse i henhold til kompetencer?**

Systematiske konverteringskurser [kurser, hvor den uddannelse man har taget udenfor Danmark, konverteres til en dansk uddannelse]. (Annie Arnoldsen Petersen, Udvalgsformand, Rødovre)

De eksisterende redskaber er meget fine, f.eks. mentor, løntilskud osv. Udover det, er det af afgørende betydning, at der i hvert tiltag indtænkes etnicitet/nydanskere som en dimension på lige linje med fx køn. (Khahil Ahmad, Integrationskonsulent, Roskilde)

Mentorordninger og kompetenceudvikling af medarbejdere i form af interkulturelle kompetencer. (Casper Cordes, Københavns sprogcenter)

Fastholdelse: god trivsel på arbejdspladserne og godt psykisk arbejdsmiljø (for både danskere og indvandrere). Derudover er der nok snarere brug for et helhedssyn på diverse teknologier frem for at pege på ”enkelt-teknologier” (Mari-Ann Flyvholm, NFA)

1) Fastholdelse af udlændinge: Skabe et godt kendskab til arbejdspladskultur i relation til kollegaer/chefer, fagforeninger mv. 2) Adgang til beskæftigelse: hjælpe til med at skabe arbejdsmarkedsrettet netværk. At gøre den enkelte jobsøger til ekspert i at fortælle om hvad han/hun kan og vil, på dansk! (eller engelsk...). (Nana Lind Lykkebo, CAB)

I jobcenter-regi så er ressourcer et væsentligt spørgsmål! En håndholdt indsats i forhold til at skabe en god og bæredygtig plan samt at iværksætte den kræver ressourcer, der ofte ikke er tilstede! (anonym)

Spørgsmålet hænger sammen med ovenstående [teknologier som kan befordre vertikal og horisontal mobilitet]:

- Synliggørelse af kompetencer, hvilke kvalifikationer har medarbejderne selvom det handler om et rengøringsjob.
- Brug af kompetencekort. (anonym)

### **Hvilke teknologier mener du vil være bedst til at fremme iværksætter?**

Ministermål er jo altid befordrende. Ellers information om arbejdsmarked, skat m.v. (Annie Arnoldsen Petersen, Udvalgsformand, Rødovre)

Let tilgængelige ”hjælpepakker” med råd og vejledning, diverse kurser i fx regnskab, moms og skatteregler m.m. (anonym).

### **Andre kommentarer**

Jeg savner arbejdsmiljøperspektiv i fremlæggelserne (jeg har dog ikke haft tid til at læse de skriftlige oplæg) (Mari-Ann Flyvholm, Det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø, NFA)

Godt initiativ fra Teknologirådets side. (Khahil Ahmad, Integrationskonsulent, Roskilde)

Hele dagen igennem har der været en dyb rungende genlyd i lokalet (fællessalen) Meget dårlige lydforhold. (anonym)

Tak for en spændende konference! Jeg har en generel appel til en større opmærksomhed på sprogbrugen og til måden, vi kategoriserer på. Derfor var jeg meget opløftet af at høre Anette fra ISS og hendes måde at tale om ”mennesker, som...” i modsætning til at omtale mennesker ud fra kategorier som ”kontanthjælpsmodtagere” osv. Jeg synes også godt om Niels forslag til at omtale udfordringerne ud fra en ligestillingsoptik. Generelt er en tilgang, som arbejder med mennesker som fokusområde, befordrende for en nuanceret, anerkendende og socialt forandrende bevægelse. (Casper Cordes, Københavns sprogcenter)

- Jobcentrene som de små virksomheders HR – funktion
- Udvikling af teknologier rettet mod opkvalificering af de unge voksne (mænd) med ringe almene kompetencer
- Virksomhedscentre???
- Virksomhedsturneer (anonym)