

”Integration foregår ude blandt os andre”

**Rapport om muligheder og barrierer for
integration af flygtninge i 11 kommuner i Himmerland**

**Socialt Udviklingscenter SUS
Maj 2001**

Forord

Denne rapport præsenterer en indledende undersøgelse af muligheder og barrierer for at integrere flygtninge i 11 udvalgte kommuner i landsdelen Himmerland. Det drejer sig om Arden, Farsø, Hadsund, Hobro, Løgstør, Nibe, Nørager, Sejlflod, Skørping, Støvring og Aars Kommuner. Initiativet til undersøgelsen er kommet i stand på baggrund af drøftelser i første halvdel af 2000 mellem Socialt Udviklingscenter SUS og formand for ”de små kommuner” Arne Toft, borgmester i Arden Kommune.

Disse drøftelser udmøntede sig i beslutning om at ansøge om midler til at gennemføre en indledende undersøgelse i Himmerland i de 11 kommuner - som har tradition for at indgå i forskellige samspil – af muligheder og barrierer for at flygtninge integreres på de lokale arbejdsmarkeder i kommunerne. Herudover har undersøgelsen tillige skulle bidrage til at igangsætte dialognetværk og/eller idegrupper med henblik på at inddrage lokale repræsentanter fra private og offentlige virksomheder samt andre nøglepersoner i at udvikle ideer til den videre indsats med at integrere flygtninge i de involverede kommuner.

SUS har i september 2000 ansøgt om midlerne til gennemførelsen af denne indledende indsats fra Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, Aalborg. Bevillingen er givet i oktober 2000. Undersøgelsen er gennemført i perioden fra november 2000 til maj 2001.

Rapporten gør indledningsvis dels rede for baggrunden for initiativet, dels for hvordan opgaven med den indledende undersøgelse er tilrettelagt og gennemført. Herefter følger en sammenskrivning fra interview og møder mv. Afslutningsvis fremsættes forslag til gennemførelse af en række videre initiativer og projekter med henblik på at udvikle integrationsindsatsen i de 11 kommuner.

Undersøgelsen er gennemført af seniorkonsulenterne Lotte Bøggild og Lenie Persson. Rapporten er forfattet af Lenie Persson, bortset fra afsnit 6 som er skrevet af Lotte Bøggild.

Rapporten kan rekvireres elektronisk hos Arbejdsformidlingen i Aalborg, nordjylland@af.dk og hos SUS, sus@sus-net.dk.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	4
2. Hvordan er opgaven grebet an	5
3. Interview med private virksomheder	7
Opsummering	11
4. Interview med repræsentanter fra Arbejdsformidlingen	12
Opsummering.....	14
5. Interview med repræsentanter fra kommunerne	15
Opsummering:.....	16
6. Interview med flygtninge	16
7. Temakonference	22
8. Idegrupper og dialogmøder	30
Aktivitet med virksomheder.....	30
Aktivitet med civilsamfund.....	32
Den vestlige del.....	32
Den østlige del	33
Opsummering.....	34
9. Katalog over forslag og ideer til den videre indsats	34
Bilag 1	
Bilag 2	
Bilag 3	
Bilag 4	

1. Indledning

Sociale Udviklingscenter SUS har i første halvdel af 90'erne beskæftiget sig med forhold der angår særligt udsatte grupper blandt etniske minoriteter. SUS har eksempelvis gennemført forsøgs- og udviklingsprojekter over for udenlandske voldsramte kvinder og over for tyrkiske og kurdiske mænd med tilværelsesproblemer. Siden vedtagelsen af "Integrationsloven" har SUS beskæftiget sig med integrationsindsatsen af flygtninge og indvandrere generelt. I begyndelsen af 1999 tog SUS bl.a. i samarbejde med en Brøndby, Roskilde, Sønderborg, Vejle og Aalborg Kommuner initiativ til at etablere et "integrationsnetværk".

Ikke mindst på baggrund af at integration af flygtninge og indvandrere i dag er en af de store kommunale forpligtelser, optager forhold der spiller ind i forhold til integrationsbestrebelse i høj grad kommunerne i Danmark. Herudover kan der i mange sammenhænge konstateres en generel opfattelse af, at der bør afprøves nye veje og muligheder for at sikre en positiv integration.

I integrationsloven anføres det klart at integration sigter på tilknytning til arbejdsmarkedet, mens indholdet af den egentlige indsats hviler på tre piller: Danskundervisning, aktivering og samfundsundervisning, tre konstante elementer i enhver kommunal integrationspakke, ganske vist med forskellig vægtning af de tre basiselementer.

Opnåelse af tilknytning til arbejdsmarkedet anses således for at være en indikator for en vellykket integrationsindsats og et middel til yderligere integration, hvilket tillige fremgår af Regeringens handlingsplan¹ for området. Med henblik på at forbedre migranternes tilknytning til arbejdsmarkedet, understreges det at den enkelte virksomhed, den enkelte kommune og den enkelte flygtning pålægges medansvarlighed for indsatsen.

Med udgangspunkt i disse forhold er de 11 kommuner i Himmerland af den opfattelse at der kan være en række fordele forbundet med at integrere flygtninge og indvandrere i de små kommuner. Arden Kommunes erfaringer med de bosniske flygtninge synes på den ene side at være et godt eksempel på at det kan lade sig gøre at knytte nyankomne mennesker til en lille kommune til gavn for bl.a. det lokale erhvervsliv. På den anden side har erfaringerne tillige påvist behovet for udvikling af anderledes tiltag i forhold til fastholdelse af de nye arbejdstagere på det lokale arbejdsmarked. Herunder er der konstateret behov for koordinering af den generelle integrationsindsats i forhold til diverse aspekter af det lokale samfund hvor borgeren i en mere omfattende grad aktiveres omkring indsatsen.

En kommunal indsats, og ikke mindst en regional indsats på tværs af flere små og mindre kommuner, kræver en form for målrettet samspil og koordinering der tager udgangspunkt i en klar tilkendegivelse af de involverede kommuners ønske om at prioritere indsatsen til gavn for samtlige borgere i regionen. De 11 kommuner ser positivt på iværksættelse af initiativer som skal gå på tværs af kommunerne i regionen og sikre udvikling af et regionalt integrationstiltag med deltagelse af såvel kommunale medarbejdere, private virksomheder og repræsentanter for den tredje sektor.

¹ Bedre integration - en samlet handlingsplan. Regeringen. Februar 2000.

Den indledende undersøgelse skal ses som et første led i et fremtidigt forsøgs- og udviklingsforløb i regionen. Det er ambitionen at det samlede forløb vil medføre nye praksisformer og nye former for koordinering af eksisterende ressourcer. Herunder afprøvning af modeller for samspil mellem kommuner og det private erhvervsliv samt mellem borger og flygtning.

Formålet med den samlede indsats er at afsøge nye veje for flygtningeindsatsen generelt med henblik på at udvikle en samlet integrationsindsats i regionen. En væsentlig del af forløbet skal sætte fokus på den særlige indsats som skal etableres i forhold til integration på arbejdsmarkedet. Indsatsen på arbejdsmarkedsområdet skal på den ene side styrke den enkelte arbejdsplads i at modtage flygtningen, og på den anden side styrke den enkelte flygtning i mødet med den lokale arbejdsplads. En forudsætning for en vellykket integration på arbejdsmarkedet vil være at der arbejdes med den øvrige ”sociale” integrationsproces. De to dele er gensidigt afhængige af hinanden og udgør hinandens, forudsætninger for et vellykket forløb.

Det samlede forløb kan antages at forløbe over to til tre år, vil formentlig gennemløbe nedenstående faser som dog næppe bør gennemføres lineært. Eksempelvis vil det være hensigtsmæssigt løbende at både justere og formidle fra forløbet. Endvidere vil gennemførelse af de enkelte specifikke projekter og initiativer være afhængige af bevillinger fra forskellige puljer ol.:

1. Gennemførelse af undersøgelse af muligheder og barrierer for integration i de 11 kommuner samt etablering af dialognetværk og /eller idegrupper. Herudover dokumentation af dette.
2. Udarbejdelse af projektforslag til konkrete delprojekter i kommunerne. Til gennemførelse af diverse projekter vil der blive ansøgt om økonomisk støtte fra Indenrigsministeriets forsøgsmidler, fra Arbejdsmarkedsrådet og fra kommunale bevillinger (f.eks. §105) mv.
3. Gennemførelse af diverse delprojekter samt dokumentation af resultaterne
4. Formidling af modeller ’best practise’ til andre regioner
5. Løbende evaluering og justering af forløbet.

Denne rapport har først og fremmest fokus på den første fase. Derudover fremsættes forslag til projekter og initiativer, som med baggrund i den indledende undersøgelse kan hævdes at være relevante at afprøve i det videre forløb. Den endelige udarbejdelse heraf vil ske i samarbejde med Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, med lokale virksomheder, de involverede kommuner samt med repræsentanter fra civilsamfundene.

2. Hvordan er opgaven grebet an

Med henblik på at indkredse muligheder og barrierer for integration af flygtninge i de 11 omtalte kommuner i Himmerland under hensyntagen til de eksisterende ressourcer, er undersøgelsen tilrettelagt med udgangspunkt i interview og møder med udvalgte personer og/eller persongrupper. Disse er først og fremmest fundet frem ved hjælp af ”netværksindgangen”.² Arbejdsformidlingen i Hobro har eksempelvis bidraget med en liste over relevante virksomheder. Virksomhederne er kontaktet af Arbejdsformidlingen, og har i forbindelse hermed givet tilsagn om

² Om netværksindgangen, se Ib Andersen ”Den skinbarlige virkelighed”, p. 181. Samfundslitteratur, 1997.

at de ville kunne kontaktes i forbindelse med undersøgelsen. Det er tilstræbt så vidt som ressourcerne har tilladt det, at finde frem til informanter fra samtlige kommuner.

Der er gennemført interview med otte virksomheder (se bilag 1). Interviewene er gennemført med skiftende personrepræsentation. Det har drejet sig om administrerende direktør, fabrikschef, produktionschef, administrationschef, afdelingsleder, tillidsmand, fællestillidsmand. Tre af interviewene har været gennemført med enkeltpersoner, de øvrige med flere personer.

Herudover er der gennemført interview med repræsentanter fra tre kommuner (se bilag 1). Det drejer sig om medarbejdere, der er ansat som virksomhedskonsulenter/jobkonsulenter og vejledere. To af disse er gennemført med enkeltpersoner, det tredje med to personer.

Ligeledes er der gennemført interview med repræsentanter fra Arbejdsformidlingen (se bilag 1) i Hobro og i Aars.

Interviewene har alle været af ca. en til halvanden times varighed. Interviewene er gennemført af de to SUS-konsulenter på baggrund af en udarbejdet vejledende interviewguide (se bilag 2). Fra samtlige interview er der sammenskrevet noter som således udgør det empiriske materiale for rapportens afsnit 3-6 (incl.). I sammenskrivningen er der ikke gjort forsøg på at redegøre specifikt for de enkelte virksomheder, kommuner eller Arbejdsformidlingsafdelinger. Sammenskrivningen kan ligeledes ikke siges at tegne et udtømmende billede af de interviewede virksomheder, kommuner eller Arbejdsformidlinger.

Herudover er der gennemført fem interview med i alt ni flygtninge. Heraf kommer de otte personer fra Bosnien, og en person kommer fra Afghanistan. Desuden er en familiesammenført tyrker interviewet.

Udover interview er der gennemført en række andre aktiviteter. Det drejer sig for det første om et dialogmøde med en ”idegruppe” med repræsentanter fra lokale virksomheder (se bilag 3). ”Idegruppen” er sammensat af deltagerne som SUS i interview enten har mødt eller er blevet gjort opmærksom på, og som har givet indtryk af både interesse og engagement i at udvikle nye ideer og tanker i forhold til det foreliggende tema. Mødet var af ca. to timers varighed. Fra mødet er der udarbejdet skriftlige noter som er udsendt til deltagerne.

For det andet er der afholdt fire dialogmøder med repræsentanter fra civilsamfundene (se bilag 4). Herfra er ligeledes skrevet noter som er udsendt til samtlige mødedeltagere. Noterne fra disse fem møder udgør det empiriske materiale for rapportens afsnit 8.

For det tredje er der afholdt møder med nøglemedarbejdere fra enkelte kommuner, med nøglemedarbejdere fra Nordjyllands Amts Erhvervs- og Arbejdsmarkedsafdeling, med repræsentanter fra LO og DA samt med nøglepersoner fra tredsesektor og civilsamfund med henblik på gensidig orientering og koordinering.

Herudover er der i april, i samarbejde med Det Nordjyske Netværk afholdt en ”startkonference”/temaeftermiddag, bl.a. med henblik på at etablere et netværk af virksomheder som fortsat vil kunne bidrage lokalt til at inspirere integrationsindsatsen i forhold til flygtninge og indvandrere. Både repræsentanter fra offentlige og private virksomheder blev inviteret, og der deltog godt 40 personer i temaeftermiddagen. Til samtlige deltagere er der udsendt en særskilt konferencerapport

som tillige udgør i denne rapport afsnit 7. Herudover publiceres konferencerapporteringen i uddrag i nyhedsbrevet RAM-NYT³, ligesom den er tilgængelig på såvel Det Nordjyske Netværks som Socialt Udviklingscenter SUS's hjemmesider.

Endelig er der afholdt et møde med samtlige kommuners borgmestre, stedfortrædere samt administrativt ansvarlige for integrationsindsatsen i de respektive kommuner samt tre møder med en "strategigruppe" bestående af borgmester Arne Toft, Arden Kommune, afdelingschef Arne Nielsen, AF, leder af Flygtningehuset i Skørping Villy Madsen, repræsentanter fra Flygtningekontoret i Farsø, Marianne Badstue og Karen Mortensen, afdelingsleder Svend Poulsen, Arden Kommune. Fra disse møder er der ligeledes udsendt mødenoter til deltagerne.

Med henblik på at drøfte indholdet af rapporten og de videre initiativer er det hensigten i løbet af forsommeren 2001 at afholde møder med Arbejdsformidlingen Nordjylland, Nordjyllands Amts Erhvervs-og Arbejdsmarkedsafdeling, med "strategigruppen" samt med regionens borgmestre.

3. Interview med private virksomheder

I interviewene med de otte virksomheder er deltagerne blevet bedt om at belyse deres erfaringer med ansatte med etnisk minoritetsbaggrund. Herunder hvorledes flygtninge og indvandrere introduceres i de pågældende virksomheder. Endvidere er de blevet bedt om at kommentere på de krav som virksomhederne rejser i forbindelse med ansættelse af etniske minoritetspersoner. Endelig er deltagerne blevet spurgt om hvad der skal til, for at virksomhederne vil indgå i eventuelle netværk vedrørende integration og flygtninge på det lokale arbejdsmarked i regionen.

Interviewpersonerne fra virksomhederne pointerer at det er den enkelte virksomheds ledelse der lægger linierne for, hvordan arbejdskraften rekrutteres. Det betyder eksempelvis at spørgsmålet om hvorvidt der skal ansættes flygtninge og indvandrere ikke er til diskussion med medarbejderne. Dette indebærer dog ikke at medarbejderne ikke skal orienteres om at der ansættes personer med etnisk minoritetsbaggrund. Tværtimod lægger flere af de interviewede personer vægt på at medarbejderne får ordentlig besked, om hvad det indebærer når der ansættes flygtninge og/eller indvandrere. I en af virksomhederne siges det i denne forbindelse at der ikke forventes at være modstand mod ansættelse af flygtninge, så længe de ansatte kan arbejde med fuld arbejdsevne. Herudover mener flere af virksomhederne at det er nødvendigt at sprede flygtninge og indvandrere på forskellige afdelinger, for at få de bedste integrationsforløb ud af det.

Ansættelse er flygtninge er ikke til diskussion. Vi siger til medarbejderne at flygtninge ikke ansættes ikke for at erstatte dem - støde dem ud af arbejdspladsen.

Der vil ikke være nogen modstand fra de øvrige medarbejdere hvis der er tale om "almindelige" mennesker uden handicap.

³ SUS har siden 1997 inden for temaet "Det rummelige arbejdsmarked" udgivet nyhedsbrevet RAM-NYT ca. fire gange om året. Nyhedsbrevet er et initiativ der støtter Regeringens kampagne "Det angår os alle" og finansieres af Socialministeriets "Virksomhedspulje". Nyhedsbrevet har i 2001 særskilt fokus på integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet.

Medarbejderne skal have information. Ikke alle afdelinger har været lige motiverede. Vi spreder de ansatte flygtninge. Vi vil undgå at de søger sammen.

Fra flere af virksomhederne siges det at det ikke anses for hensigtsmæssigt, at gøre noget særligt i forbindelse med ansættelse af personer med etnisk minoritetsbaggrund. En af disse virksomheder nævner at heller ikke sprogproblemer giver anledning til særlige tiltag af den simple grund, at personer uden tilstrækkelige sprogkundskaber ikke vil blive ansat.

Vi overinformerer ikke, for flygtninge skal ikke betragtes som nogle der skal tages specielle hensyn til. De skal tages med samme hånd som en dansker. Hvis de ikke kan sproget godt nok, bliver de ikke ansat.

Vi har undgået at flygtningene er blevet anden rangs medarbejdere. Man skal passe på med kurser specielt for flygtninge. De har fundet ud af at de skal snakke med os alle sammen. Der er ingen grundlæggende surhed over at flygtningene er blevet spredt.

Der skal ikke gøres stads ud af det. Hvis der bliver gjort for meget stads ud af det, fører det til splid. Der er ingen grund til at "pærre" i noget der kører.

Flygtninge har søgt job på lige fod med danskere. De bliver behandlet ligesom danskere. Ved travlhed er der ingen tid til oplæring. De passer sig selv.

Spillereglerne gælder alle. Det er "ligeud af landevejen" når det er danskere. Vi vil ikke have den "omvendte" racisme. Det er ikke svært at "trække en dansker ind på gulvet". Svært at gøre det samme med en flygtning. Der skal ikke mange forkerter ord til før du er halvrasist.

En leder fra en af de øvrige virksomheder understreger at ansættelse af flygtninge og indvandrere i en nær fremtid vil komme til at indgå som et af konkurrenceparametrene. Set i lyset af diskussionerne vedrørende værdier og ledelse, forventes det at kunderne i fremtiden vil spørge til virksomhedernes politik i forhold til ansætte etniske minoriteter. Det vil være ustrategisk ikke at indtænke denne dimension, siges det.

Vi er som virksomhed i øjeblikket inde i en større strategisk debat. Kunderne spørger til værdisiden. De har længe lagt vægt på hvordan vi håndterer miljøet. Det drejer sig også om det sociale ansvar. Det næste bliver at de spørger: "Hvad med flygtninge?". Samtidig skal alt hvad vi gør, give indtjening fra day one.

Flere af de interviewede virksomheder omtaler at de ikke har vanskeligheder med at rekruttere den nødvendige arbejdskraft. Funktionærer rekrutteres oftest ved hjælp af Arbejdsformidlingen, og den timelønnede arbejdskraft henvender sig uopfordret med henblik på at søge ansættelse, ligesom nogle af virksomhederne traditionelt rekrutterer gennem de i forvejen ansatte medarbejdere. Et fænomen der omtales som den interne rekruttering, hvilket bl.a. medfører at en del af medarbejderne i disse virksomheder, på en eller anden måde er i familie med hinanden. Denne form for rekruttering er foregået gennem flere generationer.

Vi har i denne virksomhed ingen problemer med at rekruttere arbejdskraft. Der annonceres hverken efter timelønnede eller funktionærer. De timelønnede opsøger selv arbejdspladsen, og funktionærer

rekrutteres via AF. I øvrigt rekrutteres fra de ansattes familier og netværk. I flere afdelinger er mange i familie med hinanden.

Et par af de interviewede virksomheder giver udtryk for at virksomheden ”som en del af samfundet” på grund af kommende problemer med at rekruttere den nødvendige arbejdskraft, vil blive nødt til at interessere sig for personer som ikke umiddelbart kan integreres på en arbejdsplads. I den forbindelse nævnes unge mennesker med problemer.

Vi er nødt til at være en social virksomhed. At tage del i ansvaret.

Fra en af de øvrige virksomheders side udtrykkes interesse for etablering af læreforhold for de såkaldte 2. generationsindvandrere. En af virksomhederne mener i øvrigt at det ikke er til at pege på forslag vedrørende netop denne gruppering. Det siges, at personer som henregnes til ”2.g’ere”, må være frustrerede på grund af omverdenens manglende respekt for dem.

Desuden er det nævnt at virksomheder organiseret med skifteholdsarbejde, ofte ikke er aktuelle for kommunerne i forbindelse med initiativer der vedrører et rummeligere arbejdsmarked generelt. Endelig siges det at virksomhederne stort set ikke modtager henvendelser vedrørende etablering af praktikordninger.

Hvad angår ansættelse af flygtninge og indvandrere understreges det at virksomhederne principielt ikke foretager sig noget anderledes i forhold til ansættelse af medarbejdere i øvrigt. Der lægges vægt på den enkelte persons kvalifikationer og/eller motivation til oplæring i den specifikke arbejdsfunktion. I denne forbindelse omtales dog de sproglige forudsætninger som et særligt vilkår der hovedsagelig alene angår flygtninge og indvandrere. Især de virksomheder som anvender højteknologiske procesanlæg, og som kræver færdigheder i at læse og rapportere skriftligt som forudsætning for at klare arbejdsprocessen, understreger betydningen af visse sproglige kvalifikationer før ansættelsen.

Ved ansættelse ses der på den tekniske formåen og på kvalifikationer i forhold til at indgå i kommunikation uden misforståelser. Vores ”ufaglærte” har næsten alle en eller anden faglært baggrund – blot den forkerte. Vi oplærer selv til arbejdsfunktionerne. Det tager mellem fire og seks måneder at oplære en medarbejder.

Andre virksomheder som i mindre grad betjener sig af højteknologisk udstyr udtaler at de kan ansætte personer som kan lære de nødvendige sproglige færdigheder i forbindelse med oplæringen i øvrigt.

I forbindelse med kommentarer til krav og forventninger til flygtninge i forbindelse med ansættelse, nævner flere af virksomhederne at det anses for væsentligt at medarbejderne har ”humor” eller humoristisk sans”. Samtidig gives der udtryk for erfaringer med at netop disse forhold er kulturspecifikke.

En del har en anden humoristisk sans end os andre.

Flere af virksomhederne har erfaring for at flygtninge er meget motiverede for at arbejde, også med job og jobfunktioner som danske arbejdere ikke ønsker. Flygtningene ”higer efter job, de viger ikke tilbage for at tage de job som danskerne ikke vil have”, siger en af deltagerne i interview. Samtidig

er det flere af interviewpersonernes opfattelse at ansatte med flygtningebaggrund gør sig anstrengelser for at yde ”mere”. Det nævnes at det kan give problemer når ansatte med flygtningebaggrund ikke spørger nærmere vedrørende arbejdsopgaver - og/eller at medarbejdere ikke har opfattet at vedkommende ikke har forstået, hvad der præcis skal gøres. Ligeledes er der erfaringer med at flygtninges indstilling til at rette eventuelle fejl ikke tager udgangspunkt i at virksomheden ”skal betale for” at fejlen rettes.

Vi skal ikke være nervøse for at ansætte flygtninge. De er selv klar over, at de skal yde en ekstra indsats. De yder mere.

Der er en høj moral hos bosnierene . Vi har forsøgt at ”bryde den ned”. Når de lavede fejl, ønskede de at rette dem uden for arbejdstid. Og de blev fornærmede da de fik at vide at det ikke skulle ske under de omstændigheder.

Det værste er når de siger ja til alt. De skal spørge ind.

En af repræsentanterne fra de interviewede virksomheder mener at de eksisterende regler vedrørende arbejdsmarkedet samt kommunens forvaltning af integrationsarbejdet med flygtninge ”modarbejder” private virksomheders fastholdelse af ansættelse af flygtninge. Det siges at regler forvaltes for stift, og at det gøres for ”let” for flygtninge at skaffe sig midler til forsørgelse uden at arbejde. Denne ”lethed” menes at give sig udslag i at flygtninge, især muslimske kvinder ”har interesse i at få penge ud af systemet”. Det pointeres at det ikke kan forventes at flygtninge har ”vores ansvarsfællesskab for samfundet”. En af de interviewede personer peger på, at ”pengene bør følge flygtningen”. Dette kan foregå ved at de større virksomheder på den ene side tvinges til at ansætte flygtninge, og på den anden side forvalter de midler der bør følge med i forbindelse med starten af disse ansættelser.

Man skal tvinge virksomheder af en vis størrelse til at støtte integration af flygtninge på arbejdsmarkedet. Virksomhederne skal forvalte lønnen til flygtninge. Det skal dreje sig om ”tvungen arbejde”. Virksomhederne har flygtningen kvit og frit til flygtningen kan selv. De fleste virksomheder er reelle.

En anden af de interviewede virksomheder giver udtryk for modsatte erfaringer i forhold til samspillet med kommunen . Her fremhæves den samme kommunes konstruktive medvirken i forhold til at integrere en flygtning i en lokal virksomhed.

Det understreges fra flere virksomheders side at det er afgørende, hvis der er tale om særlige ansættelsesforhold, at indholdet af arbejdsfunktionen er ”reel”, og at ”det særlige” ikke udstrækkes for længe. Dette gælder både hvad angår tilrettelæggelsen af arbejdet og aflønningen. Det understreges at dette sker af hensyn til personen selv, ikke mindst for vedkommendes muligheder for at blive opfattet ”på lige fod” med de øvrige ansatte.

De timelønnede skal være med. De ser ikke gerne tilskudsfolk. Tilskudsfolk føler sig selv trykkede fordi der står 75 kr. på ryggen af dem.

Modstanden vil komme fra de øvrige medarbejdere. ”Det kan vi ikke være bekendt”, vil de sige hvis vi laver job uden indhold.

Det er ok med tilskud i kortere perioder. Det skal ikke stå på ryggen af folk at de er ansat med tilskud. Det går ud over selvværdet.

Andre siger at de aldrig ansætter medarbejdere på særlige vilkår.

Vi har aldrig ansat folk på særlige vilkår. Flygtninge er fuldbyrdede medlemmer, men det er spørgsmålet hvor meget de deltager i det sociale liv.

Der kan ikke ansættes nogen som ekstra personer. Det er også medarbejdernes indstilling at alle skal have reelle arbejdsfunktioner at udføre.

Hvad angår introduktion og oplæring i øvrigt, omtaler flere af virksomhederne sidemand- eller makkeroplæring. Herudover fremhæver flere af virksomheder de positive effekter af indledende praktikforløb hvor begge parter kan se hinanden an, og afslutte forløbet uden at nogen af parterne taber ansigt.

Vi vil have de bedste folk når vi kan vælge. De skal sælge sig selv i en afprøvningsperiode.

I forbindelse med etablering af ansættelsesforhold taler flere af virksomhederne for at gennemføre opfølgende og afklarende samtaler, den første samtale gerne 14 dage efter et ansættelsesforhold er indgået. I samtalerne bør, udover den ansatte selv, deltage en repræsentant for ledelsen samt en tilidsmand. I den forbindelse nævnes det at samtaler af denne karakter ikke skal vedrøre personlige forhold som snarere kan inddrages i de samtaler der foregår mellem ”makker-relationer” eller ”ny-ansat-vært-relationen”, som den kaldes af andre.

Flere af de interviewede virksomheder enten deltager i, eller udtrykker interesse for at deltage i netværk og erfa-grupper. De fleste mener at det vil give det bedste udbytte når virksomhederne kommer fra forskellige brancher. Nogle mener det modsatte. Det forventes at deltagelse vil være forbundet med udvikling af nye ideer, især i forhold til opkvalificering af virksomhedernes medarbejdere.

Når man er sammen på den måde, får man altid noget med hjem. Vi regner med at vi kan få noget – og give noget.

Flere af de interviewede virksomheder giver udtryk for at det er vanskeligere at integrere somaliere end andre flygtningegrupper. Årsagerne hertil anføres at vedrøre regler og værdier. Endvidere peges der på at medierne spiller en afgørende rolle i forhold til de holdninger der dannes på området.

Det handler om de værdier og normsæt der ligger bag. Flygtningene skal indse at de kommer til et land med regler og værdier. De har svært ved at forstå vores blødsødenhed. Det er vigtigt at være tydelig på tingene. Der er ting i folks rygsæk der gør det lettere eller sværere.

Det er pressens skyld. Vi hører om de få der

Opsummering

Fra interviewene med repræsentanter fra virksomhederne kan følgende forhold oplistes:

- virksomhedernes interesse for flygtninge generelt er hovedsagelig styret af deres rekrutteringsbehov
- et par af virksomhederne påpeger at rekruttering af flygtninge i en nær fremtid vil indgå som et konkurrenceparameter
- de faglige forudsætninger anses for de primære i forbindelse med rekruttering og ansættelse
- et par af virksomhederne vægter sociale kompetencer på linie med faglige kompetencer
- nogle af virksomhederne tillægger introduktionen af flygtninge på arbejdspladsen stor betydning, andre gør det stik modsatte
- virksomheder der anvender højteknologisk produktionsapparat lægger stor vægt på flygtningsdanskundskaber
- virksomheder som producerer lavteknologisk, lægger mindre vægt på flygtnings sproglige forudsætninger
- virksomheder med solide erfaringer med ansættelse af flygtninge er meget positive
- virksomheder med ringe erfaringer er skeptiske
- flere af virksomhederne udtrykker generel interesse for netværk og/eller erfa-grupper. Derimod angives formål med og betingelser for medvirken ganske forskelligt.

4. Interview med repræsentanter fra Arbejdsformidlingen

I de to interview med repræsentanter fra Arbejdsformidlingen i Hobro og Aars er de tre deltagerne opfordret til at kommentere på deres erfaringer med flygtninge og indvandrere. Herudover til at belyse hvorledes Arbejdsformidlingen typisk indgår i samspil med kommuner og virksomheder. Endelig er der blevet spurgt til hvilke virksomheder, nøglepersoner eller andet de ville anse for væsentlige at inddrage i den igangværende undersøgelse.

Det oplyses at erfaringerne hovedsagelig stammer fra arbejdet med tamiler, bosniere og irakere. Det er opfattelsen at det er gået godt med både tamiler og bosniere. Tamilerne menes især at have fået fodfæste i træindustrien, og anses af denne branche for at være en stabil arbejdskraft.

Generelt gives der udtryk for at barriererne for flygtninge og indvandreres tilknytning til arbejdsmarkedet, kan henføres til problemer vedrørende ”sprog og kultur”. I denne forbindelse gives der udtryk for at der har været færrest problemer med tamiler og bosniere.

Tamiler har vi set længe, de falder ind i gadebilledet og har lyst til at komme ind. Bosnierene fungerer som os. Det gebrokkne, det fungerer efter nogle måneder på en virksomhed.

Derimod menes det at det forholder sig anderledes med både irakere og somalier. Dette tilskrives at ”de ikke er vant til at have et arbejde”. Herudover omtales forhold der vedrører religion, tro og køn.

Deres tro betyder også noget. Religion betyder meget. Og deres syn på danske kvinder.

Om flygtningene siges det at de på den ene side er ivrige og har lyst til at komme i gang, og på den anden side er de nervøse i forbindelse kontakten til Arbejdsformidlingen.

De er meget nervøse. De går og læser herude og vil ikke rigtig henvende sig. Men når vi først snakker med dem, siger de deres ønsker. Det er sproget der er den største barriere.

Det oplyses at flygtninge ofte siger at "de ikke kan noget". I denne sammenhæng nævnes det at udgangspunktet for Arbejdsformidlingens konsulenter er at "alle kan noget". Det drejer sig om at "narre det ud af dem", formuleres det.

Det nævnes herudover at det anses for problematisk at få de bosniske kvinder i gang på arbejdsmarkedet. Dette tilskrives at kvinderne er vant til at "arbejdsmarkedet er mandens verden", og at "de ikke er vilde med at lære dansk". Det nævnes endvidere at bosnierene finder sig til rette sig med et økonomisk niveau som ikke betinger kvindernes ude-arbejde. Det siges at "det glipper når pigerne ikke ved at det er en pligt".

Det siges endvidere at erfaringerne med at formidle arbejde i forhold til flygtninge og indvandrere, dels stammer fra den formidling der sker på baggrund af den løbende grundregistrering af ledige, dels på baggrund af de kampagner som køres fra tid til anden. Hvad angår grundregistreringen siges det at den sker med udgangspunkt i "Amanda-systemet" som ikke tillader at ledige personers kvalifikationer knyttes til eventuelle jobønsker. De mulige "friliniere" anvendes til at beskrive hvad der kan være til hinder for at arbejde. Der hverken spørges til, eller skrives om fx misbrug eller forhold der vedrører straffeattest. Det siges at såfremt virksomhederne ønsker at vide noget om disse forhold, kan de selv spørge hertil.

Der tages udgangspunkt i at enten a-kasse eller kommune har erklæret den ledige til rådighed for arbejdsmarkedet. Dog siges det at der ikke stoles "blindt" på denne rådighedserklæring:

Kommunen fungerer ligesom a-kassen som filter. Begge parter rådighedsvurderer. De vurderer at de ledige kan. Måske ikke med sproget, men på at de ledige flygtninge og indvandrere har gå-på-mod. De står inde for at vi ikke får "revl og krat" så vi ikke ville turde formidle til virksomhederne. Men vi stoler ikke "blindt" på vurderingerne. Når en virksomhed siger at "de skal kunne dansk", så filtrerer vi nogen fra."

Hvad angår kommunernes henvisning siges det at den foregår i henhold til de forskellige konstruktioner som kommunerne har ifølge deres strukturer. Der samarbejdes med virksomhedskonsulenter, jobkonsulenter og forskellige vejledere. Det er Arbejdsformidlingens opfattelse at kommuner (og a-kasser) har et godt kendskab til deres klienter (medlemmer). Endvidere er det opfattelsen at såvel kommunerne som Arbejdsformidlingen har gensidigt gavn af samarbejdet, og at det fungerer godt når kommunerne har én person som kontaktperson i forhold til Arbejdsformidlingen.

Hvad angår virksomhederne nævnes det at de generelt er "flinke til den længere oplæring" som er nødvendig i forhold til flygtninge og indvandrere. Det gives udtryk for at de fleste virksomheder næsten altid arbejder med en "fornuftig intro". Samtidig er det vurderingen at dette tillige bedst betaler sig hvis det drejer sig om at få en stabil medarbejder ud af det.

En af interviewdeltagerne har været inddraget nogle gange når "det er gået galt". Det siges at virksomhederne kan være meget i tvivl om hvad der er sket, og hvad der kan gøres. Ifølge interviewdeltageren er virksomhederne mest irriterede når en medarbejder blot udebliver. Arbejdspraktikker på mellem to og fire uges omtales som et godt instrument til at undersøge - fra begge parter side -

om et egentlig ansættelsesforhold skal indgås. Ingen af parterne oplever det med denne konstruktion, som et nederlag hvis ikke en praktikperiode følges op med etablering af et ansættelsesforhold.

Herudover siges det at virksomhederne lægger vægt på om de anviste personer "kan dansk". Som argumentation herfor anfører virksomhederne at et mangelfuldt dansk kan resultere i at "det går galt med sikkerheden og produktionen". Desuden mener virksomhederne, ifølge deltagerne i interviewene, at uden dansk til husbehov, vil flygtninge og indvandrere "ikke komme ind i noget socialt".

Det Arbejdsformidlingens opfattelse at især de større virksomheder der tænker fremadrettet, og virksomheder med de mindst attraktive arbejdsvilkår med rekrutteringsproblemer, er positivt indstillet over for ansættelse af flygtninge og indvandrere:

Virksomhederne siger "der må da være nogle dygtige folk. Når de nu er her, så lad os tage dem der fungerer og få gang i det".

Det aftales med den enkelte virksomhed som ønsker arbejdskraft formidlet, hvad Arbejdsformidlingen kan sige om virksomheden. Det siges at der til den mulige arbejdstager kan siges noget om arbejdets karakter, uden at virksomhedens navn nødvendigvis nævnes.

Det kan være fra ingenting til alting, jeg fortæller. Det er op til kunden.

I forhold til oplysninger til virksomhederne om arbejdstageren siges det at

når det drejer sig om flygtninge og indvandrere, vil sproget altid blive nævnt, og selvfølgelig kvalifikationer. Nogen gange siger jeg blot at vedkommende er villig, ikke noget om kvalifikationer.

Det omtales at virksomhederne efterspørger "sociale kompetencer" som angives at kunne forstås således at "den anviste person ikke sidder i en krog, men kan være sammen med andre".

Endelig nævnes det at Arbejdsformidlingen har ringe kontakt med landbruget. Formidlingen af arbejde til flygtninge og indvandrere retter sig i hovedsagen mod produktion- og procesvirksomheder. Herudover mener de interviewede personer, at det vil være væsentligt at inddrage skov- og pelsbranchen, landboforeningerne, a-kasser og lokale DA-repræsentanter samt kommunernes beskæftigelsesmedarbejdere i integrationsindsatsen i forhold til arbejdsmarkedet.

Opsummering

Det er opfattelsen fra de interviewede repræsentanter fra Arbejdsformidlingen, at

- flygtninge og indvandrere generelt er meget motiverede for at komme ud på arbejdsmarkedet
- der er forskellige antagelser hos virksomhederne om flygtningene i forhold til deres nationalitetsbaggrund
- barriererne for ansættelse af flygtninge og indvandrere angives i hovedsagen at relatere sig til sprog- og kulturvanskeligheder
- både kommuner og a-kasser har et godt kendskab til deres respektive brugere
- især virksomheder der tænker fremadrettet, og virksomheder med rekrutteringsvanskeligheder efterspørger flygtninge og indvandrere
- der er hovedsagelig kun erfaringer med at formidle flygtninge og indvandrere til produktions- og procesvirksomheder.

5. Interview med repræsentanter fra kommunerne

I de tre interview med virksomhedskonsulenter og jobkonsulent/vejleder fra Hobro, Nørager og Skørping Kommuner er de fire deltagere blevet bedt om at belyse deres hidtidige erfaringer med flygtninge og indvandrere. Ligeledes er de med udgangspunkt i erfaringerne opfordret til at udtale sig om hvad de mener der fra deres side skal til, for at integrere flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. Endelig er de blevet bedt om at oplyse om deres samspil med de private virksomheder. De interviewede personer er alle ansat til at arbejde generelt med det lokale rummelige arbejdsmarked, herunder at have fokus på flygtninge og indvandrere.

Interviewdeltagernes udsagn beror hovedsagelig fra erfaringer med bosniske flygtninge som kom til Arden Kommune i 1995. Overordnet set vurderes forløbet med integration af de bosniske flygtninge som positivt. Samtidig fremhæves nogle forhold hvorom det siges at de kan gøres bedre.

I sammenhæng hermed pointeres det at der skal foregå en gensidig introduktion i forbindelse med ansættelse af en flygtning på en virksomhed. Det er på den ene side et "must" at medarbejderne skal være orienterede. Den pågældende arbejdsgiver skal have oplysninger vedrørende alder, uddannelse, kørekort. Det understreges at der ikke skal informeres om personlige forhold, herunder eventuelle "traumehistorier".

På den anden side skal den enkelte flygtning forberedes ordentligt i forhold til mødetider, pauser, madpakke ol. Det siges at det er nødvendigt at tydeliggøre grænser for hvad man skal og ikke skal i et arbejdsforhold. Det er bedre med en "stiv" aftale, formuleres det. Det handler om at introduktionen skal præcisere krav der angår arbejdsforhold, procedurer og spilleregler på den enkelte arbejdsplads. Det afvises at der på arbejdsmarkedet skal sættes særligt fokus på "den sociale integration".

Herudover siges det at den aktuelle arbejdsfunktion ikke alene skal være ordentligt beskrevet. Det er tillige nødvendigt at sikre sig at den pågældende flygtning har forstået den. Også i denne sammenhæng er det nødvendigt at være opmærksom på sprogproblemer. Endvidere anses det for væsentligt at der gennemføres en indledende "individuel" samtale mellem flygtning og job/virksomhedskonsulent. Det understreges at det i denne jobsamtale "bør være op til flygtningen hvad der skal fortælles". Det anses for afgørende at afdække flygtningens motivation for det konkrete arbejde. Desuden bør der arbejdes med en såkaldt "udrykningstjeneste" hvor konsulenten omgående kan træde til for at bidrage til at misforståelser kan afklares, inden de udvikler sig til uløselige problemer. Endelig anføres det at det er hensigtsmæssigt at afholde en opfølgende "trekantsamtale" (efter de første 14 dage af et aftalt arbejdsforhold) mellem flygtning, arbejdsgiver og virksomheds/jobkonsulent med henblik på at afklare eventuelle misforståelser og justere forløb.

Det understreges at de hidtidige forløb viser at erfaringer fra ét forløb ikke uden videre kan overføres andre. Det siges at arbejdet med flygtningene - "kunderne" – bør tilrettelægges individuelt. En af interviewpersonerne giver endvidere udtryk for at han forventer at flygtningene er uddannede og at det derfor drejer sig om at de ansatte i "flygtningeindustrien" skal lære finde anvendelse herfor. Samtidig mener han ikke at kommunen for nærværende har udviklet hensigtsmæssige strategier og metoder til at møde de kommende flygtninge med. Inden for rammerne af Det Sociale Koordinationsudvalg er dog nedsat en "idegruppe" i hvis møder virksomhedskonsulenten deltager.

Mange flygtninge har formentlig en uddannelse som vi skal lære at bruge. Kommunen er klædt dårligt på. Vi skal have tiltag i gang. De første flygtninge kommer omkring sommer.

Hvad angår kontakten til private virksomheder siges det at det generelt volder vanskeligheder at udvikle hensigtsmæssige strategier med henblik på at inddrage virksomhederne i at udvikle det rummelige arbejdsmarked. Det er opfattelsen at store virksomheder "ikke har nogen velvilje" over for dette område, og at de små, ofte "en-mands virksomheder" ikke har ressourcer til at beskæftige sig med det. Desuden mener et par af de interviewede personer at der er mange regler som forhindrer især de sidstnævnte arbejdsgivere i at medvirke i udviklingen af et rummeligt arbejdsmarked. Endvidere siges det at det er vanskeligt og tidskrævende at få etableret løbende mødeformer i form af erfa-grupper og netværk med private virksomheder.

Jeg har prøvet med breve og ved at ringe. De kommer ikke selv om de bliver underholdt.

Det nævnes at der hverken er udviklet strategier der kan anvendes til at inddrage landbruget som branche – eller som kan gøre flygtninge og indvandrere interesserede i at arbejde i landbrugsvirksomheder.

Hvordan får vi forklaret flygtninge hvad landbrug er? Kan man eventuelt lave "virksomhed i virksomheden" i landbruget? Kan landbruget være med i forhold til kompetenceudvikling?

Hvad angår strategier der kan bidrage til at flygtninge tilknyttes arbejdsmarkedet og undgår at blive bistandsklienter, pointeres nødvendigheden af at kommunernes virksomheds/jobkonsulenter kommer ind i billedet så hurtigt som muligt. Dette bør ske allerede under flygtningenes sprogcenterforløb som det anbefales at kombinere med praktikker i private virksomheder.

Jeg kunne tænke mig at være inddraget noget før. Med praktikker. Så flygtningene ikke lige pludselig står uden for min dør og skal have et job. Vi må ikke slippe dem. Så bliver det nemmeste at få kontanthjælp.

Opsummering

De interviewede repræsentanter fra kommunerne giver udtryk for, at

- i forbindelse med indgåelse af et arbejdsforhold bør flygtninge introduceres præcist til hvilke krav der stilles fra arbejdsgiverens side
- private sociale forhold bør ikke inddrages i forbindelse med denne procedure
- kommunerne er ikke "klædt godt nok på" til den kommende opgave. Hittidige erfaringer stammer hovedsagelig fra integration af bosniske flygtninge midt i 90'erne
- kommunerne har ikke hensigtsmæssige strategier i forhold til inddrage private virksomheder i opgaven
- kommunernes virksomheds/jobkonsulenter skal inddrages allerede under flygtningenes sprogcenterforløb.

6. Interview med flygtninge

I de fem interview med i alt 8 flygtninge fra Bosnien, én flygtning fra Afghanistan samt én familie-sammenført indvandrer fra Tyrkiet, er de ti personer blevet bedt om at belyse deres erfaringer med

tilknytning til et lokalt arbejdsmarked i Himmerland og deres syn på diverse forhold relateret til indplacering på arbejdsmarkedet. Ligeledes er de interviewede personer bedt om at berette om eventuel oplevet diskriminering på arbejdspladsen. Endelig er interviewdeltagerne blevet opfordret til at give deres bud på forhold der kan være af betydning, i en udredning om flygtninges opnåelse af indplacering på arbejdsmarkedet.

Arbejde og rekruttering til arbejdsmarked

Et gennemgående fællestræk for interview med flygtningene fra Bosnien er deres taknemmelighed over at være blevet modtaget i Danmark som flygtninge. Samtlige interviewede flygtninge, også den familiesammenførte indvandrer sætter en ære i at arbejde, og ønsker ikke at være til byrde for samfundet. Indvandrerer tilføjer, at han synes det er skamfuldt at ligge såvel familien som samfundet til byrde. Taknemmeligheden over at være blevet modtaget kan bl.a. give sig udslag i valg af profession.

Min mand og jeg blev reddet i Bosnien af Røde Kors. Derfor vil jeg gerne arbejde med ældre for derigennem at kunne give lidt af den omsorg vi har modtaget tilbage.

Det fremgår af interviewene at det er meget tilfældigt hvordan de aktuelle personer har fået arbejde. For nogle af de interviewede gælder det at de selv har kørt rundt til forskellige virksomheder i lokalområdet for på egen hånd at søge arbejde. For andre gælder det at de har ventet på at få tilbudt beskæftigelse, enten gennem den kommunale jobkonsulent eller den kommunale sagsbehandler. En enkelt af de interviewede flygtninge fik arbejde på en virksomhed fordi han havde en dansk kæreste hvis far var ansat samme sted.

Vi var helt desperate. Jeg gik simpelthen ind på et plejehjem og sagde at jeg ville have arbejde. De kiggede lidt på mig, men tilbød mig faktisk arbejde.

Vi havde nærmest opgivet at min mand skulle kunne få sig et arbejde. Så tog vi hen på ... og stillede os i porten. Vi var heldige at man lige på det tidspunkt havde brug for medarbejdere.

Jeg var træt af sproglærere, kommunalt ansatte, erhvervsskole og jobkonsulenter. Jeg ville ganske enkelt have et arbejde. Jeg var nødt til at bevise for mig selv at jeg kunne komme i arbejde. Der var gået al for lang tid.

Jeg vil kæmpe. Jeg synes jeg skal kæmpe både her og i Bosnien. Jeg kan, jeg vil, jeg skal.

De deltagere i interview som ikke kan klare ikke at have et arbejde, er specielt aktive når det gælder om at skaffe sig et arbejde, uanset om de kan dansk eller ej. Mens et par af de interviewede har lært tilstrækkeligt dansk til at kunne klare også fagsproget, kaster de øvrige sig aldeles uforfærdet ud i forsøg på at komme i arbejde.

Hvis man vil arbejde, er der altid arbejde at få. Mine venner kørte mig rundt på den ene fabrik efter den anden. "Han kan jo ikke et ord dansk", sagde de. Men mine venner insisterede og sagde at de jo bare kunne prøve mig. Hvis jeg var god nok, kunne de beholde mig, ellers kunne de jo bare fyre mig. Så fik jeg et job, og var der et år indtil virksomheden lukkede.

Det er ikke altid at ægtefæller har samme motivation over for at opnå adgang til det "nye samfund". Det kan være stor forskel på hvorvidt det er manden, eller kvinden der "vil kæmpe".

Jeg var meget imponeret over min mand. Det er jeg ikke mere. Jeg kan simpelthen ikke genkende ham. Det er svært for ham, det forstår jeg godt. Det gør ondt på mig at se ham nu.

Danskkundskaber og kvalifikationer

De interviewede flygtningene har forskellige meninger om temaet "danskendskab/danskkundskab". For fire af dem gælder det at de gerne ser en form for positiv særbehandling når de kommer på et nyt arbejdssted. De fire øvrige personer har erfaret at fagsproget læres i en arbejdsmæssig sammenhæng, og at dette gælder ikke alene for flygtninge, men for samtlige nyan-satte på en arbejdsplads.

Jeg kan se det nu. Jeg er ved at oplære en nyansat dansker. Han kan jo heller ikke de faglige ord man skal kunne på min arbejdsplads.

De interviewede flygtninge har også i forbindelse med kursusforløb oplevet problemer i forbindelse med danskeres opfattelse af hvad de kan forstå. Dette indebærer dog ikke at de interviewede personer har ladet sig tilsidesætte i forhold til videre oplæring. Ligeledes gøres der opmærksom på at nogle arbejdspladser ikke ønsker at flygtninge taler sammen på deres modersmål i arbejdstiden.

Jeg var på kursus hvor læreren blev ved med at springe mig over. Han spurgte alle andre om noget, men aldrig mig. Da jeg spurgte ham hvorfor, sagde han at jeg nok ikke forstod hvad han sagde. "Ved du hvad, min virksomhed betaler dig for at lære mig noget så det er meningen du skal lære mig noget", sagde jeg til ham.

To bosniere der arbejder på samme virksomhed hilser ikke engang på hinanden i arbejdstiden af angst for hvad danskerne vil sige til at de snakker sammen.

Arbejdet har ikke altid relation til den uddannelse man har med hjemmefra hvilket et par af interviewpersonerne ser stort på. Andre er forundrede over at man fra myndighedernes side ikke er mere interesseret i at kombinere en ansættelse med den uddannelse flygtningen har med fra hjemlandet.

Denne mand er uddannet dyrlæge. Og så bliver han kun tilbudt en kort praktik inden for dette område, men aldrig noget mere. Han har ikke engang fået noget tilbudt inden for slagteribranchen eller landbruget. Han har flere gange sagt til de mennesker der er ansat i kommune at han vil arbejde som dyrlæge. Sidste år arbejdede han med gamle maskiner, og nu er han på et lager.

En af de interviewede kvinder fortæller at hun i modsætning til andre, havde fået ansættelse i en kommune som medarbejder på et kontor, i en arbejdsfunktion hun er uddannet til. Hun befandt sig imidlertid ikke godt ved dette arbejde og valgte at skifte profession og gå over i plejesektoren. Det er i denne sammenhæng betydningsfuldt at de interviewede påpegede at de på sprogcentret udelukkende havde fået information om uddannelse og jobmuligheder inden for plejesektoren.

Barnepleje, hjemmepleje og ældrepleje var de tre områder som af de ansatte på sprogcentret og i kommunen igen og igen blev fremhævet som sektorer med jobmuligheder. De interviewede personer beklagede ikke at være introduceret til andre arbejdsområder. Samtidig gives der udtryk for at de ringeagter arbejdsfunktioner inden for pleje- og omsorgssektoren.

Jeg ved godt at de andre bosniere siger at social- og sundhedsuddannelsen kun giver bevis på at man kan klare at vaske nogle fremmede mennesker i numsen.

Herudover fortæller en af interviewpersonerne fortæller at hun var blevet vraget i forbindelse med en ansættelse i et job som hun havde fået uddannelse til i Danmark. Ligeledes fortæller hun at hun har haft arbejde inden for området i flere måneder.

Jeg gik bare helt i stå da jeg ikke fik det job. Her har jeg gået og slidt i det og oven i købet taget en uddannelse, og så vælger de en dansker til jobbet som ikke engang er uddannet

En bemærkelsesværdig form for en slags "praktik" og socialt samvær står den selverhvervende familiesammenførte indvandrer for. I hans pizzaforretning kommer eksempelvis en nyankommet afghansk flygtning. Han er begyndt at lære at lave pizza. Han kommer af og til, laver en pizza til sig selv og spiser den. Ejeren af forretningen synes det er en god ide. "Han har det sikkert svært og kedder sig ved ikke at lave noget", formulerer han sin sympati. De to mænd kan ikke tale sammen, men det betyder tilsyneladende ikke så meget

Problemer på arbejdspladsen

På den ene side giver de interviewede flygtninge som nævnt udtryk for generel taknemmelighed over den måde de er modtaget på. På anden side siges det at enkelte kommunalt ansatte medarbejdere og ansatte på virksomheder har bidraget til at tegne en mindre positiv opfattelse af "den danske virkelighed". En dansk kæreste til en af flygtningene fik eksempelvis det "råd" fra kommunen at hun ikke skulle gifte sig med "sådan en". På arbejdspladsen kan det være enerverende hele tiden at skulle forklare sig selv og sin situation, siger de interviewede kvinder.

Jeg skal hele tiden forklare mig og forklare mig. Det er så trættende. Det begynder forfra hele tiden.

Især synes det at være forbundet med store vanskeligheder at være muslim i hjemmeplejen. Disse vanskeligheder mærker den selvstændige erhvervsdrivende imidlertid ikke spor til.

De har kun negativt, negativt at sige om islam og muslimer hele tiden. Jeg plejer ikke at sige så meget, men forleden da havde jeg fået nok og sagde; "Jeg er en af dem. Jeg er muslim". Det troede de ikke, fordi jeg ikke har tørklæde på. Men de ærer hele tiden fra fjernsynet at man skal være bange for islam og bange for muslimer.

Så sagde jeg til ham at jeg også er muslim, men det ville han ikke tro på fordi jeg ikke bærer tørklæde. Hans kone brød ind og sagde at jeg skulle være velkommen hvad end jeg troede på. Hun kunne mærke at jeg var blevet rigtig ked af det. Derfor afholder jeg mig også fra at snakke ret meget på arbejdet.

Sig mig, hvordan præsenterer du dig når du kommer et eller andet sted hen? Siger du at du er kristen eller at du er dansker? Eller er det mere vigtigt hvad du laver? Hvorfor skal det altid være vigtigt at jeg er muslim? Hvorfor kan de ikke bare se på mig som et menneske. Jeg vil bare præsenteres ved navn når jeg kommer til en ny patient. De skal sige hvad jeg hedder, så skal jeg nok klare resten.

Nogle gange viser mine arbejdskammerater mig dagens avis, og siger: Se nu hvad disse bander, eller hvad det nu kan være har gjort. Jeg er begyndt at spørge om mit navn også står i avisen, siden de siger det til mig.

En af de interviewede flygtninge gør tillige opmærksom på at efter hans opfattelse hænger diskriminering sammen med den enkeltes indstilling til diskrimination og til forventninger til folks opførelse generelt.

Diskrimination hænger sammen med de forventninger du har, og til måden folk opfører sig på.

Samme mand understregede også at han havde haft en række forventninger til den kommunale optræning som flygtningene havde fået tilbudt i deres kommune. Han konstaterede med stor beklagelse at det diplom som flygtningene havde fået udleveret efter optræningsperioden, "ikke var mere værd end det papir det er skrevet på".

Da jeg viste dem jeg søgte ansættelse hos mit diplom, kiggede de høfligt på det, og spurgte hvilke eksamensbeviser jeg har fra Danmark. De var ikke spor interesserede i det diplom som jeg troede gav mig adgang til arbejdsmarkedet.

Ansættelse og betingelser for ansættelse er noget samtlige flygtninge har kendskab til, men de er ikke nødvendigvis indforstået med de betingelser, de ansættes under og lægger bl.a. skylden på jobkonsulenten. Desuden blev det påpeget at det er utilfredsstillende at blive ansat som et led i en "social rummelighedstankegang" - hvor den ansatte ikke nødvendigvis vurderes ud fra sin arbejdsindsats.

Han skaffer aldrig almindeligt arbejde til flygtningene. Det er altid arbejde med en eller anden tilskudsordning. Vi får aldrig et almindeligt arbejde.

Et arbejde med tilskud betyder at vi altid får minimumsløn og aldrig del i de bonus'er de andre får.

Mens ansvaret for ansættelsens negative betingelser lægges på en "mellemand", kommer de interviewede med mange positive tilkendegivelser over for de personer der er ansvarlige for medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk på den enkelte virksomhed. Enkeltpersoner har hjulpet flere af flygtningene med problemer der er opstået på og udenfor arbejdspladsen. Eksempelvis har en virksomhedsleder hjulpet en flygtning der blev anholdt og anklaget for en alvorlig forbrydelse. Ligeledes fortælles der om en flygtning som er blevet hjulpet til at søge orlov i forbindelse med barsel.

En af interviewpersonerne omtaler sine vanskeligheder i forbindelse med ikke at have fulgt råd fra en arbejdsgiver. Da den pågældende flygtning gik sine egne veje, blev arbejdsgiveren "fornærmet" - ikke blot på den pågældende flygtning, men på "flygtninge som sådan".

Relationer

Deltagerne i interview giver udtryk for store forskelle i indstillingen til hvor meget og hvor lidt man skal have med sine kolleger at bestille ud over det rent arbejdsmæssige. F.eks. gav to af de interviewede mænd udtryk for at de gerne ville have noget at gøre med kolleger og arbejdskammerater rent socialt, mens andre af de interviewede frabad sig enhver kontakt ud over den rent arbejdsmæs-

sige. Social kontakt hører, især for mændenes vedkommende til et område der ligger uden for arbejdstiden.

Hvad kvinderne angår ligger deres arbejdsfunktioner inden for områder (f.eks. plejeområdet) hvor private samtaler og udveksling af private sociale refleksioner er en integreret del af arbejdet. Mens kvinderne som omtalt tidligere er meget berørte over den almene holdning til islam og muslimer, siger de at samtalen om krig udgør et fælles positivt samtalefelt. Krigen er fællesnævner for ældre danskere som har oplevet anden verdenskrig - og for bosniske flygtninge. Sidstnævnte har ikke alene har krigen present, men gerne vil deltage i diskussioner om krigen på Balkan.

Det er op til de ældre hvad vi skal snakke om. De vil gerne snakke om krigen. Det vil jeg også gerne. De gamle mennesker har oplevet krigen og på den måde bliver deres oplevelser i krigen en fordel for mig.

Hvad mænd taler med deres arbejdskammerater om, kan variere fra "fodbold til damer". Med naboer går snakken om noget andet.

Jeg snakker musik med min ene nabo, om vejret med den anden og jagt med en tredje. Med den fjerde er det politik, og med ham der lige gik forbi vinduet, har jeg aldrig snakket et ord. Selv om han kigger ind ad vinduet hver gang han går forbi, hilser han aldrig.

De fleste af de interviewede bosniere understreger at de har et nært forhold til danskere i nabolaget, uanset forholdet er mere sporadisk eller er blevet til egentlige venskaber. Men hvordan man skal kommunikere for at gøre det "rigtigt", kan stadigvæk være et problem. Selv om kvinden der siger følgende, gør det med et smil.

Jeg har ikke rigtigt lært hvordan man modtager noget eller siger tak for noget. Jeg har sagt til mine danske arbejdskammerater at jeg nok skal lære at sige "Najjj" med større begejstring, end jeg kan klare det i dag.

7. Temakonference

Dette afsnit udgøres af de udsendte noter fra arrangementet i april 2001 i Hadsund.

Noter fra temakonferencen

”NYDANSKERE PÅ ARBEJDSMARKEDET”

den 5. april 2001 kl. 14-17

Spar Nord, Storegade 12, Hadsund

Om temakonferencen

Konferencen er planlagt og gennemført i et samarbejde mellem Nordjysk Netværk og Socialt Udviklingscenter SUS. Spar Nord, Hadsund har stillet lokaler til rådighed for arrangementet. I arrangementet deltog ca. 40 personer. En del af konferencedeltagerne har efterfølgende givet udtryk for at eftermiddagen var udbytterig.

Temakonferencen satte fokus på integration af flygtninge på det nordjyske og himmerlandske arbejdsmarked. Konferencens program var sammensat med henblik på at give lokale repræsentanter fra virksomheder lejlighed til at formidle deres erfaringer med at ansætte flygtninge. Herudover bidrog lokale repræsentanter fra kommune og Arbejdsformidling med eksempler på deres indsats i forhold til flygtninge. Endelig gav Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet et oplæg om foreningen og dens synspunkter på integration og "nydanskere". Konferencen blev afsluttet med en debat mellem oplægsholdere, pannedeltagere og deltagerne i temakonferencen.

Om initiativtagerne

Nordjysk Netværk retter sine aktiviteter mod både private og offentlige virksomheder som arbejder med "virksomhedens sociale arrangement". Det sig om forhold der vedrører såvel fastholdelse som integration på samt forebyggelse af udstødelse fra arbejdsmarkedet. Netværket tilrettelægger sine aktiviteter efter deltageraktiviteternes behov og interesseområder. Deltagelse i netværket er gratis.

Socialt Udviklingscenter SUS har siden Regeringen iværksatte kampagnen "Det angår os alle", taget initiativ til en række aktiviteter som bidrager til at skabe "Det rummelige arbejdsmarked". SUS udgiver fx nyhedsbrevet RAM-Nyt som kan rekvireres vederlagsfrit.

Første indlæg

Vicedirektør Per Jørgensen, Hedegaard Foods

Hedegård Foods i Hadsund beskæftiger ca. 60 ansatte. Virksomheden producerer æg og fødevarer, eksempelvis pasta. Virksomheden har en solid økonomi med en egenkapital på 175 mio. og er organiseret med en "flad struktur".

Det er virksomhedens ambition at andelen af ansatte med udenlandsk baggrund skal afspejle lokal-samfundets fordeling af borgere med dansk og udenlandsk baggrund. Virksomheden har aktuelt ansat 5-6% flygtninge og indvandrere. Det drejer sig primært om personer fra Bosnien, men tillige om en person fra Afrika og en fra Polen. Virksomheden indgår i en samarbejdsaftale med Hadsund

og Sejlflod Kommuner med henblik på at udmønte virksomhedens værdigrundlag om at være socialt ansvarlig. Der arbejdes på at etablere en "virksomhed i virksomheden" som skal beskæftige ansatte på særlige vilkår. I dette arbejde er inddraget såvel de faglige organisationer som de to kommuners fælles arbejdsmarkedsudvalg. Hedegaard Foods har valgt at være sit ansvar bevidst om det rummelige arbejdsmarked som Per Jørgensen finder er "et godt begreb som dækker det hele".

Med baggrund i aktiviteter som udspringer af indstillingen til virksomhedens sociale ansvar, er det virksomhedens erfaring at alle ansættelser skal håndteres individuelt. Det gælder uanset om det drejer sig om at ansætte danskere på særlige vilkår, eller det drejer sig om at ansætte flygtninge eller indvandrede. "Når vi står over for en person som skal integreres - eller som skal fyres, så har vedkommende en historie som vi skal tage udgangspunkt i", siger Per Jørgensen. I øjeblikket er virksomheden i færd med at fyre folk. Der har tidligere været ansat både ikke-minoritetspersoner med tilskud samt flygtninge og indvandrere. Virksomheden vælger at "beholde de bedste". Uanset tilskud eller ej.

Virksomheden har ikke haft de store problemer vedrørende sprog. Virksomheden er "lavteknologisk", det tager ikke lang tid at lære nye medarbejdere op, herunder flygtninge. Der opleves ingen problemer mellem de ansatte danskere og de ansatte med flygtningebaggrund. Flygtninge finder typisk ansættelse på baggrund af mund-til-øre hvilket foregår fx i sportsklubben. Andre er rekrutteret som følge af kommunens arbejde med det rummelige arbejdsmarked. I forbindelse med ansættelse stilles de samme krav til flygtninge som til alle andre, siger Per Jørgensen og tilføjer at virksomheden hver dag kontaktes af uopfordrede ansøgere.

Endvidere gav Per Jørgensen udtryk for at ansættelse af etniske minoritetspersoner i den nære fremtid bør indgå som en del af virksomhedernes profil i lighed med den efterhånden indarbejdede profil for miljøområdet. Disse forhold indgår i strategien for Hedegaard Foods. Herudover er det virksomhedens erfaring at "det er en god forretning at ansætte flygtninge og/eller personer med tilskud. Når vi får økonomisk støtte, så tjener vi penge på det og vores kunder tjener på det", mener Per Jørgensen.

Hedegaard Foods forventer at hvis ikke virksomheder frivilligt finder frem til at arbejde for et rummeligere arbejdsmarked, vil området blive reguleret med afgifter. Per Jørgensen henviste til Socialminister Henrik Dam Kristensen allerede har foreslået at statslige indkøb målrettes til virksomheder der er socialt ansvarlige.

Per Jørgensen konkluderede at virksomhederne skal håndtere ansættelser individuelt. Hverken danskere eller "nydanskere" kan betragtes som en gruppe. Der skal afsættes ressourcer til at tale ordentligt med ansøgere. Det giver det bedste resultat.

Andet indlæg

Direktør Torben Møller-Hansen, Foreningen af nydanskere på arbejdsmarkedet

Foreningen er stiftet af store danske virksomheder og offentlige organisationer og har i øjeblikket 170 medlemmer. Foreningens målsætning er at nedbryde barrierer for "nydanskernes" integration på arbejdsmarkedet. Foreningens aktiviteter finansieres gennem medlemskontingenter. Et medlemskab koster kr. 10.000 om året. Foreningen har til huse i København, men aktiviteterne er landsdækkende.

Torben Møller-Hansen gav udtryk for at det ikke er muligt for den enkelte virksomhed at kende alt om lovgivning, undersøgelser og rapporter vedrørende integration af flygtninge på arbejdsmarkedet. Derfor tilbyder foreningen sine medlemmer denne a-jourføring. Herudover arrangerer foreningen erfa-gruppemøder og gå-hjem-møder. Der udgives et månedsbrev samt jævnlige rapporter om foreningens aktiviteter. Endelige udføres konkrete opgaver for foreningens medlemmer.

Foreningen anser dels "nydanskere" for "god business", dels for en nødvendighed som virksomhederne bør forholde sig til. Torben Møller-Hansen forklarede dette med antagelserne om at arbejdsmarkedet inden længe vil mangle arbejdskraft. Herudover lægger foreningen ikke skjul på at holdningen er, at alle virksomheder - ikke alene *har* et ansvar for - men bør *tage* et ansvar for integration af "nydanskere" på det danske arbejdsmarked.

Foreningens argumenter for denne holdning er følgende. For det første efterspørges fra kundernes side en positiv indstilling fra virksomhedernes side til at integrere "nydanskere" på arbejdsmarkedet. For det andet indgår integration af "nydanskere" som en stadig hyppigere betingelse ved licitationer i forbindelse med arbejder for offentlige myndigheder. Endelig peges der på at integration af "nydanskere" vil indgå som er en del af virksomhedernes "sociale regnskab".

Endvidere påpegede Torben Møller-Hansen at

- integrationsproblemerne ikke vil vare ved. Den største del af "nydanskere" går nu i skole, men netop i takt med det stigende uddannelsesnivea vil deres forventninger og krav blive større. Dette vil bidrage til at ændre på arbejdsmarkedets indstilling til dem
- "nydanskere kan bidrage til kravene om mangfoldighed for nytænkning - på tilsvarende måde som alder og køn bør indtænkes i virksomhedernes rekrutteringspolitik
- virksomhederne ikke bør vente ikke for længe med at rekruttere "nydanskere". De bedst kvalificerede ansættes som de første
- især de offentlige virksomheder ikke bør vente for længe
- det giver problemer når "nydanskere" ikke behersker det danske sprog, men værre vil det være at mangle rekrutteringsgrundlag overhovedet
- det er nødvendigt at arbejde meget med de danske medarbejderes indstilling til at være kolleger med "nydanskere".

Torben Møller-Hansen opfordrede til at virksomheder benytter sig af foreningens erfaringer. "Der er ingen grund til igen og igen selv at opfinde den dybe tallerken", siger han. Afslutningsvis påpegede han at det ikke er et spørgsmål *om* "nydanskere" integreres på danske arbejdspladser, men udelukkende et spørgsmål om *hvornår* de gør det. De kommer ind på alle niveauer, og det drejer sig altid om at ansætte de bedste, sagde han.

Tredje indlæg

Fællestillidskvinde Hanne Steffensen. Oticon i Thisted

Virksomheden har i Thisted 630 medarbejdere. På landsplan beskæftiger virksomheden 1200-1300 personer. Internationalt drejer det sig om 4200-4300. For den danske produktions vedkommende eksporteres omkring 95%. Virksomheden ansætter mange - også i øjeblikket. Der er "god brug for nydanskere", siger Hanne Steffensen. I en af virksomhedens afdelinger er eksempelvis 25% af de ansatte "nydanskere". Også virksomheden i Roskilde har mange ansat med udenlandsk baggrund. Det oplyses at der i Thisted Kommune i alt er 300 flygtninge som er fordelt på 60 forskellige nationaliteter. Disse oplysninger rundede Hanne Steffensen af med at konstatere at virksomheden ikke

har problemer med at ansætte "nydanskere". Det blev fx nævnt at det altid er til at finde en tolk når der er besøg fra et af virksomhedens mange salgssteder.

De 525 af samtlige ansatte i Thisted er kvinder. Virksomheden beskæftiger ingen "nydanske" mænd. Gennem en forespørgsel fra fællestillidskvindens side er det oplyst at kun to mænd med minoritetsbaggrund har været jobansøgere. Begge har været til ansættelsessamtale. Det drejer sig dels om en ingeniør som viste sig ikke at ville have en teknikerstilling. Dels om en person som ønskede en lederstilling hvilket virksomheden ikke havde ledig på ansøgningstidpunktet. Hanne Steffensen konkluderer herpå at "det ikke var firmaets skyld at de ikke blev ansat" og tilføjede at der kunne ansættes nogle "nydanske" mænd til eksport. "Vi har brug for alle mulige sprog".

Som udgangspunkt forlanges det i Oticon at den ansatte skal lære dansk. Virksomheden er ISO 9000 certificeret hvilket indebærer at de ansatte skal kunne anvende de udarbejdede manualer. De enkelte medarbejdere arbejder meget selvstændigt. Alle skal kunne betjene en computer for at finde sine arbejdsopgaver for den pågældende dag. De ansatte "bombarderes indtil vi mener det sidder fast - eller vi sætter vi en pige på til at lære en "nydansker" at bruge computeren", fortalte fællestillidskvinden.

Der inddrages tolk når det vurderes nødvendigt at forklare forhold som vedrører selve ansættelsesbetingelserne, fx forhold der angår ferie, feriepenge og fagforening. Ved hjælp af tolk er det lykkedes at aflive myten om at flygtninge "bare kan hente det de vil på kommunen", sagde Hanne Steffensen. I nogle tilfælde hjælper fællestillidskvinden hvis de kvindelige ansatte har personlige problemer fx med danske mænd som de er gift med. Det kan dreje sig om støtte til at finde frem til kvindekrisecentre ol. "Vi bruger meget tid på at hjælpe dem. Vi går også med på kommunen, og er med i amtet når det handler om at slås for børnene", sagde fællestillidskvinden.

Hanne Steffensen understregede at de ansatte med udenlandsk baggrund er "utrolig dygtige" samtidig med at de er meget stabile og flittige. Hanne Steffensen er ikke i tvivl om at "nydanskere" vil finde plads på det danske arbejdsmarked, ligesom hun gav udtryk for at dette er berettiget. "De er så flittige, og de vil noget. Der skal ikke herske tvivl om de gør noget", sagde hun.

I samme forbindelse blev det nævnt at Oticons medarbejdere generelt er meget dygtige. Mange af dem er meget unge og en del sendes rundt i verden. Det forventes at virksomheden vil kunne sende "nydanskerne" ud som medarbejdere til de steder i verden hvor de har fordelene ved at kunne sproget. Det kan eksempelvis dreje sig om Japan og Kina.

Hanne Steffensen siger at man ikke kender til racisme i Thisted. I samme forbindelse blev det omtalt at til den nyligt afholdte KAD's kongres havde hun mødt en tillidsrepræsentant som havde spurgt "vil du have sådan nogle (flygtninge, red.) ind?". Vedkommende ville ikke selv. Og adspurgt sagde tillidsrepræsentanten at hun også var i stand til at bestemme at det blev sådan.

I relation til den store debat om kravet til "nydanskernes" sproglige formåen afsluttede fællestillidskvinden med følgende replik: "Jeg vil spørge jer om I ved at der er 1,2 mill. danskere som ikke kan få noget ud af en avisartikel og ca. 300.000 som ikke kan skrive"

Orientering ved panel: Personalekonsulent Flemming Jepsen, Rockwool A/S, Jobkonsulent Edin Hajder, Hobro Kommune & AF-chef Per Nielsen, Arbejdsformidlingen Nordjylland

AF-chef Per Nielsen erklærede at eftermiddagens indlæg og eksempler havde gjort ham optimistisk. Samtidig mente han dog at integrationen er forbundet med "meget bøvl - og at tingene en gang imellem gøres indviklede".

Det er Arbejdsformidlingens opgave at sikre at virksomhederne kan få den arbejdskraft de har brug for. AF skal forebygge langtidsledighed og har at gøre med personer som i princippet er til rådighed for arbejdsmarkedet. Per Nielsen omtalte at ledigheden for flygtninge og indvandrere er 18,2%. For øvrige er den 6,2%.

Det blev understreget at integration af flygtninge på arbejdsmarkedet forudsætter vækst. Ingen ansætter "for at være filantropisk. Der skal være ledige jobs", sagde Per Nielsen. Alligevel kan det konstateres at hvis ikke "den gode vilje" er til stede, så sker der intet. Ligeledes er det nødvendigt at indtænke flygtningenes generelt lave uddannelsesniveau når der arbejdes med arbejdsmarkedsintegration.

Den væsentligste opgave for AF er at formidle jobs. I den forbindelse anvendes eksempelvis tilskudsordninger som "smøremiddel" til ansættelse. Herudover arbejdes med jobtræning og forskellige former for praktikordninger. Per Nielsen nævnte VEU (voksenelev-uddannelse) som et brugbart middel. Herudover "brobygger-ordningen" som indebærer at virksomheder kan frikøbe en medarbejder mellem 10 og 30 timer om ugen for at støtte et integrationsforløb. AF har midler til at etablere sådanne ordninger, oplyste AF-chefen.

Den individuelle tilgang i formidlingen gør arbejdet både bøvlet og tidskrævende, sagde Per Nielsen. Folk bliver spurgt om hvad de kan og hvad de vil. I AF forsøger medarbejderne at finde ud af hvad de jobsøgende har "med fra hjemlandet". Det er dog vanskeligt at vurdere dette fordi AF ikke kender nok til hjemlandets uddannelsesforhold, sagde Per Nielsen. Herudover volder det ofte vanskeligheder at gennemskue de jobsøgendes personlige kvalifikationer. "Folk er ikke altid så motiveret som vi gerne ville have dem". Det er opgaven at få givet flygtninge uddannelse og kvalifikationer "som os andre", sagde AF-chefen og tilføjede at AF stort set kan købe sig til de uddannelsesforløb der er behov for. Det blev understreget at det tager tid at arbejde på denne måde, men at det ikke er umuligt.

Endelig mente Per Nielsen at det skal indarbejdes i integrationsforløbet at lære flygtninge om arbejdspladskultur. Der skal arbejdes med begreberne effektivitet, tempo og samarbejde. Også samarbejde på arbejdspladsen mellem kvinder og mænd bør have særlig opmærksomhed, sagde Per Nielsen. Dette samarbejde forekommer almindeligvis ikke i eksempelvis områder omkring Middelhavet, hævdede han. Endvidere skal der arbejdes med metoder til at lære "selv-igangsættelse". Efter Per Niensens opfattelse læres dette bedst "ude i virkeligheden - på arbejdspladserne". Derfor er der rigtig god brug for at etablere et samarbejde med virksomhederne, sluttede AF-chefen.

Jobkonsulent Edin Hajder indledte med at understrege at hans opgave ligner Arbejdsformidlingens. Kommunerne skal også finde jobs til personer - med og uden flygtningebaggrund - som ofte har problemer udover arbejdsløshed. Det er kommunernes opgave at aktivere disse personer og skaffe dem ud på arbejdsmarkedet. Edin Hajder har arbejdet som jobkonsulent i et år og det lykkes for ham at få flere og flere i arbejde. Og tilføjede, at også han var "optimistisk efter i dag".

Jobkonsulenten efterlyste de samme muligheder for at arbejde med statistik for området - som AF råder over - og oplyste herudover en række problemstillinger og barrierer i arbejdet med at integrere udstødte personer. Det drejer sig om følgende:

- de interne arbejdsmarkeder som rekrutterer via sociale netværk forhindrer at personer kommer ind "udefra"
- arbejdsgiverne går efter at ansætte personer som giver de laveste omkostninger at oplære
- når der ansættes en "nydansker" med tilskud, kan vedkommende betragtes som en trussel for de allerede ansatte (danskere)
- forskelle i arbejdskultur mellem danske og ikke-danske arbejdspladser
- at arbejdsgiverne sædvanligvis fokuserer på eksempelvis flygtninge som gruppe, og ikke på den enkelte person, giver plads til personlige fordomme og eventuelt diskrimination
- det må dreje sig om at undgå at personer skal modtage kontanthjælp som forsørgelsesgrundlag. Erfaringerne viser at dette forhold bliver en barriere for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Personalekonsulent Flemming Jepsen

Fra Rockwool's side blev der gjort opmærksom på at virksomheden ikke har aktuelle erfaringer med flygtninge. Derimod har virksomheden solide erfaringer med de første bosniere som blev forsøgt integreret i et særligt forløb. Dette endte med at der kun er en af deltagerne tilbage fra forløbet. Flemming Jepsen havde flere forklaringer på dette. For det første pegede han på at sprogproblemerne er reelle på en højteknologisk virksomhed hvor kommunikationen er afhængig af at den enkelte medarbejder på den ene side både forstår og kan anvende mange fagudtryk, og på den anden side at medarbejderne forstår hinanden. Flemming Jepsen mente ikke at man havde været tilstrækkelig opmærksom på dette problemfelt i det første forløb. Derfor er de sproglige kvalifikationer noget man ser grundigt på i forbindelse med ansættelser. Sproget skal kunne læres, blev det understreget. "Vi var nok naive. Vi troede de kunne sproget, fordi de lige kom fra et kursus. Under ansættelsessamtalen over skrivebordet gik det godt, men ved produktionslinien gik det ikke godt. Der spiller støj og travlheden ind", sagde Flemming Jepsen.

En anden væsentlig forhindring for ansættelse begrundede personalekonsulenten med virksomhedens placering. "Ude på landet hvor busserne kommer med jævne mellemrum, nemlig to gange om dagen", som han formulerede det og gav et eksempel på en bosnisk medarbejder som måtte gå til virksomheden. Vedkommende var benamputeret. Forhold af denne karakter må man tage højde for i forbindelse med ansættelse var konklusionen.

Herudover mente Flemming Jepsen ikke at det var en god ide at ansætte flygtninge "i dynger". Dette resulterede i at "vi fik lavet nogle ghettoer ved frokostbordene. Og så stod vi andre lige pludselig der og forstod ikke noget. Så blev de endnu mere fremmede". Virksomheden anbefaler at man ansætter færre flygtninge ad gangen, og at de spredes over et større område i virksomheden.

Endelig påpegede personalekonsulenten at virksomhederne kan få rekrutteringsproblemer i fremtiden. I den sammenhæng mente han ikke at der var grund til at "nøjes med de dårligste danskere, når vi kan få de bedste "nydanskere". Samtidig understregede han at "nydanskeren" skal være klar over at han kan få problemer på arbejdspladsen.

Debatten

Det følgende er et udpluk af de kommentarer og spørgsmål som blev rejst dels mellem indlæggene, dels under den afsluttende debat.

Fra virksomheden **Sanistål** blev der gjort opmærksom på at med 35 filialer i Danmark er det en umulig opgave at forholde sig til forskellige personer i alle regioner. Virksomheden ønsker én kontaktperson som dækker hele landet. Det blev tillige nævnt at det i virksomhedens Greve-afdeling er et problem at der kun er ansat bosniere.

Fra **Oticon** blev det nævnt at man i virksomheden har "fordelt" bosnierne. Dette betyder fx at de ikke holder frokost samtidig.

Både **Arbejdsformidlingen** og **Det Nordjyske Netværk** tilbød at drøfte virksomhedens ønsker og problemstillinger.

Virksomheden **Løgstør Rør A/S** fortalte at man for nogle år siden fik nogle bosniere ind. Virksomheden forlangte at de deltog i danskundervisning. Det skulle foregå om aftenen hvilket de pågældende personer gerne ville. Herudover fik man en lærer ind på virksomheden om eftermiddagen. Da virksomheden skulle afskedige sidste år, så man alene på de faglige kvalifikationer og de sproglige kvalifikationer samt på om den enkelte passer sit arbejde. I dag har virksomheden 15% ansatte med minoritetsbaggrund.

Virksomheden vurderer konkret hvad den enkelte person kan. Halvdelen af de ansatte med minoritetsbaggrund er kvinder. Der er erfaring for at det kan være et problem når en ansat muslimsk kvinde er gift med en mand som ikke har arbejde. Det har eksempelvis været et problem når manden er fyret, men konen er fastholdt. Det har manden haft vanskeligt ved uden videre at acceptere.

LO Aalborg spurgte til hvorvidt "ikke godt nok dansk" kan håndteres som et vilkår der kan berettige til at udløse midler fra lovgivningen om "personlig assistance".

Arbejdsformidlingens repræsentant mente ikke at manglende sprogkvalifikationer kan anses for et handicap.

Tillidsrepræsentanten fra **Rold Savværk** mente ikke at Arbejdsformidlingen i forbindelse med mulige ansættelser af flygtninge er opmærksom på virksomhedens annoncer i lokalaviserne. Samtidig blev det sagt at branchen har svært ved at få trænedede folk. Desuden er det virksomhedens erfaring at det ikke er problematisk at etniske minoritetspersoner skal lære dansk i starten af et ansættelsesforhold.

AF-chefen fra **Arbejdsformidlingen** mente at AF sender personer ud på baggrund af den enkelte arbejdsgivers ønsker. Dette indebærer også at AF leder efter "etnisk" arbejdskraft. Der blev gjort opmærksom på at det er muligt at få lærere fra sprogcentre ud at undervise på virksomhederne. Det forudsætter dog at indsatsen har et vist omfang.

Repræsentanter fra offentlige virksomheder i **Aalborg Kommune** rejste spørgsmål til problemer vedrørende somaliske kvinder. Problemstillingen blev illustreret med en tænkt situation hvor somaliske kvinder afslår at give hånd i forbindelse med at komme som offentligt ansat medarbejder for at udføre plejeservice i en ældre dansk borgers hjem. Der blev sat spørgsmålstejn ved alle parter "rummelighed".

Tillidsrepræsentanten fra **Oticon** er ikke stødt ind i problemstillinger af denne type. Derimod er man i virksomheden i tvivl om hvordan man skal håndtere situationen med kvinder der bærer tørklæde og som skal aflytte apparater.

Jobkonsulenten fra **Hobro Kommune** understregede at eksemplerne viser hvor afgørende det er at matche person og arbejdsplads "rigtigt". Desuden støttedes synspunktet om at få koordineret henvendelser til virksomhederne.

Repræsentanten fra **Formidlingscenter Århus** understregede vejledningens betydning. Når der ansætter folk med en bagage som er anderledes end det som virksomhederne er vant til, må vejledning tilbydes.

Hedegaard Foods A/S efterlyste mediernes rolle i forhold til at formidle ikke alene eksemplerne på mislykket integration af flygtninge, men også at de gode erfaringer kommer frem. Der blev udtrykt ønske om eksempelvis at læse om Oticon i avisen.

Susanne L. Hansen fra Det Nordjyske Netværk takkede både oplægsholdere, paneldeltager og konferencedeltagere for deres bidrag i temaeftermiddagen og opfordrede virksomhederne til at gøre brug af netværket. Socialt Udviklingscenter SUS opfordrede til kontakt med virksomheder som vil bidrage i det videre udviklingsarbejde med at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet i region Himmerland.

Tak til Spar Nord for at stille lokaler til rådighed.

Socialt Udviklingscenter SUS
April 2001

8. Idegrupper og dialogmøder

Aktivitet med virksomheder

På baggrund af bl.a. de gennemførte interview med virksomhederne, blev nogle af de personer som udtrykte engagement i og lyst til at bidrage med ideer inviteret til et dialogmøde i april 2001. Mødet fandt sted på virksomheden Rockwool A/S. Herudover blev deltagerne i ”Hadsund-temaeftermiddagen opfordret til at tilkendegive eventuel interesse i at deltage i efterfølgende netværksaktiviteter vedrørende integration af flygtninge på arbejdsmarkedet. Det samme er samtlige deltagere i interview med virksomheder blevet spurgt om.

Ingen af temaeftermiddagens deltagere har umiddelbart reageret på opfordringen. Interviewdeltagerne siger generelt at de gerne vil indgå i netværksarbejde. Dog udtrykkes forskellige fordringer til fokus, til form og forventninger til output. Nogle mener at der skal komme konkrete aktiviteter ud af møder, andre mener der skal udveksles information og erfaringer. Nogle synes at det vil give bedst mening at mødes med andre fra samme branche, andre har præcis den modsatte opfattelse.

I forbindelse med øvrige møder er det fremgået at der i området dels er etableret ”træbranchenetværk”, dels er planer om at igangsætte netværk og/eller erfagrupper. Disse aktiviteter er ikke specifikt rettet mod integration af flygtninge på arbejdsmarkedet. Fra såvel initiativtagere til igangsatte aktiviteter, som fra initiativtagere til aktiviteter der ønskes realiseret, gives der udtryk for at aktiviteter af denne karakter fordrer ressourcer som ikke anses at være til rådighed inden for de etablerede rammer for arbejdet i øvrigt. Flere aktører har opfordret til at disse forhold indtænkes i den videre indsats.

Deltagerne i idegruppen giver i øvrigt udtryk for nødvendigheden af at vende den generelt negative omtale af flygtninge. De beklager i den forbindelse mediernes rolle i denne sammenhæng. ”De negative to minutter i tv ødelægger to års arbejde” og ”mange gange bliver en mus til en elefant”, lyder en par af formuleringerne. Det konstateres at der skal ydes en særlig indsats i de små samfund ”for at vende bøtten”. Endelig understreges nødvendigheden af at gøre opmærksom på de ting der går godt.

Der er behov for synliggørelse. Vi tager det som en selvfølge når det går godt. Vi skal lære at være synlig omkring vores succeser. Vi er nødt til at markedsføre succeserne.

Endvidere giver de hidtidige erfaringer anledning til at opsummere hvad integration af flygtninge på arbejdsmarkedet bør indebære. For det første skal såvel fagbevægelsen som de offentlige systemer være involveret. For det andet bør der arbejdes med at fastholde flygtningenes eget ansvar og motivation for at arbejde. For det tredje er det afgørende at få den enkelte arbejdsgivers rolle præciseret. Det understreges at disse forhold skal bringes i spil samtidigt. Virksomhedsrepræsentanterne understreger igen og igen nødvendigheden af at tillidsfolk inddrages i arbejdet. Nogle gør opmærksom på at de skal ”klædes bedre på til opgaven”, og mener tillige at fagbevægelsen allerede er opmærksom på opgaven.

Herudover gøres der opmærksom på at de kendte erfaringer med integration af flygtninge på arbejdspladser, hovedsagelig stammer fra produktionsvirksomheder. Der er et stort uudnyttet område i områderne service og handel. Samtidig understreges det at der skal skelnes mellem detail- og su-

permarkedsområderne. I forbindelse med udpegning af uudnyttede områder påpeges tillige potentialiet i de offentlige virksomheder, fx kommunernes tekniske afdelinger. Et af ræsonnementerne lyder således:

Vi må være opmærksomme på at når vi ser flere og flere flygtninge som kunder, må det måske også være en god ide at se dem som "betjenere".

Fra en repræsentant fra offentlig virksomhed gøres der opmærksom på at det hidtil har været vanskeligt at finde frem til flygtninge der eksempelvis vil arbejde inden for plejesektoren.

Landbruget som potentiel integrationsbranche er ligeledes blevet udfordret. Herfra siges det at erfaringerne viser at medarbejdere med SID baggrund "passer godt" til svineproduktion. Det drejer sig om at de to områders arbejdstider og arbejdsorganisering i nogen grad kan siges at ligne hinanden. Ligeledes gøres der opmærksom på at landmænd formentlig ikke vil have svært ved at arbejde med personer fra andre lande, idet de ofte selv har været udenlands under deres uddannelsesforløb.

Endelig er flygtningenes nationalitet blevet problematiseret. Generelt anses bosniere for "lette" at integrere, og der udtrykkes skepsis over for flygtninge "der kommer længere væk fra". Samtidig siges det at det giver ringe mening både at tale om flygtninge som en generel størrelse og som et fænomen der kan forstås ud fra en national baggrund alene. Det er nødvendigt også at inddrage forhold som den enkelte flygtnings uddannelse og motivation for arbejdet. Det individuelle aspekt understreges i forhold til både synet på flygtninge, og i forhold til behandlingen af flygtninge.

Der er forskel på integration af bosniske og f.eks. arabiske flygtninge. En flygtning er ikke en flygtning. Nogle har højere uddannelse end andre, og nogle er mere motiverede for at arbejde.

Ligeledes efterspørges flygtningenes positive indstilling til, i forbindelse med integration på arbejdspladsen at lade sig inddrage i sociale aktiviteter. Eksempelvis beklages det at tamiler, som i øvrigt anses for vel integreret på arbejdsmarkedet, ikke involverer sig i aktiviteter der går udover de produktionsorienterede.

Vi i vores kommune er glade for f.eks. tamilerne, men vi kan ikke få dem med i det sociale liv. Det er svært. De er afvisende og vil bl.a. ikke deltage i arrangementer på vejen. Men de fungerer godt i virksomhederne.. Vi må tale dels om viljen til at være med, dels om evnen til at være med. Vi har på virksomheden valgt at have en del med hinanden at gøre ud over produktionen.

De hidtidige erfaringer med integration af flygtninge på arbejdsmarkedet viser at der er konkrete redskaber som det giver god mening at anvende:

- flygtninge skal hurtigt ud i en virksomhed
- i starten skal etableres korte forløb, gerne som praktikker der kræver hurtig opfølgning og som kan afvikles uden nogen af parterne taber ansigt
- tillidsfolk skal inddrages
- danskundervisning og praktik og tilknytning til en "støttefamilie" der kan bidrage til at tydeliggøre samfundsmæssige normer og spilleregler skal iværksættes på en gang
- "systemernes" frontmedarbejder skal opkvalificeres.

Endelig opfordres til at der udarbejdes et metodekatalog med eksempler på "best practise".

Aktivitet med civilsamfund

Der er afholdt i alt fire møder med repræsentanter fra de otte kommuners civilsamfund. Der har ikke været deltagere fra Aars, Hadsund og Hobro Kommuner. De tre af møderne er afholdt med repræsentanter fra Arden, Nørager, Skørping, Støvring og Sejlflod Kommuner, den ”østlige del af regionen. Det indledende møde er arrangeret i samarbejde med Flygtningehuset. Det fjerde møde er afholdt med repræsentanter fra Farsø, Nibe og Løgstør Kommuner, den ”vestlige del af regionen. Dette møde er arrangeret i samarbejde med Flygtningekontoret i Farsø. Møderne har som udgangspunkt haft til hensigt at ”tage temperaturen” på vilkårene for flygtninges integration i lokalsamfundene. Ligeledes har møderne givet deltagerne lejlighed til at fremsætte forslag og ideer til fremtidige aktiviteter.

Den vestlige del

I denne del af regionen opstod der på baggrund af et møde i november 2000 med Flygtningehuset, forventninger til at Flygtningehuset ville koordinere aktiviteter vedrørende flygtninge og indvandrere i civilsamfundet. Det er efterfølgende blevet klart at dette ikke er Flygtningehusets opgave, ligesom der heller ikke er ressourcer i Flygtningehuset til at varetage aktiviteter af denne karakter. Dette indebærer dog ikke at repræsentanter for de lokale civilsamfund ikke udtrykker behov for om ønsker om at der etableres regier eller personer som påtager sig koordinering af aktiviteter rettet mod integration af flygtninge i lokalområderne.

Vi kan sætte noget i gang med lokalt afsæt. Vi skal have noget i gang. Man kan ikke vente på at tingene sker af sig selv. Vi havde første møde i Flygtningehuset den 15. november, men har ikke hørt noget siden. Der er brug for et styrende element i forhold til de frivillige.

I området omkring Frivillighedsformidlingen i Gudumholm har der været gennemført flere arrangementer med lokale borgere og nytilkomne flygtninge. Formålet har været at introducere parterne for hinanden, knytte kontakter, f.eks. etablere ”kontaktfamilier” som kan give støtte til ”hvordan gør man når...”. Det kan dreje sig om at oplyse om muligheder i lokalsamfundene, eksempelvis sports- og foreningsaktiviteter, og frem for alt at ”byde velkommen” som det blev formuleret på det første af de tre dialogmøder i denne del af regionen. En ung flygtning som deltog i det tredje dialogmøde efterlyser dels kontakt med unge jævnaldrende danskere, dels fælles aktiviteter der rækker ud over de traditionelle som udspringer af sportsforeningernes område.

Med udspring i Frivillighedsformidlingen er der dannet en ”arbejdsgruppe” som i det lange løb formentlig forventes at blive ”den gruppe som skaber en linie til kommunen”. Det forventes at også flygtninge inddrages i denne gruppes arbejde som i modsætningen til Frivillighedsformidlingens øvrige aktiviteter, alene retter sig mod integrationsaktiviteter over for flygtninge og indvandrere.

I Skørping er der taget initiativ til at få etableret et Integrationsråd i kommunen. Der er indsamlet underskrifter som er overdraget med initiativtagernes værdsættelse af kommunens hidtidige indsats, samt med udtrykte forhåbninger om at et kommende råd kan give kommunen den nødvendige dialog med ”græsrods-lagene”.

Også i Støvring har der været taget initiativ til at gøre en særlig indsats i forbindelse med de nye flygtninge. Her efterlyses et tættere samspil med kommunen, ligesom det opleves som utilfredsstill-

lende ikke at kende til planer og rollefordeling i øvrigt. "Hvad gør AF? Hvad gør Flygtningehuset?", spørges der.

Det er uklart hvor kommunen stopper, og hvor de frivillige begynder.

I Nørager er der dannet et såkaldt "landbyråd" som dækker de omliggende ni sogne. Landsbyrådet er organiseret som en forening der i øjeblikket har særlig fokus på initiativer som retter sig mod at integrere nytilkomne flygtninge i lokalområderne.

Flere steder er menighedsrådene initiativtagere til aktiviteter som skal bidrage til at skabe oplysning og dialog, især om forhold der vedrører religion og tro. Også folkeskoler er aktive i forhold til at tilrettelægge særlige aktiviteter som kan etablere dialog mellem skole og de nye forældre med flygtningebaggrund og mellem de "gamle" og "nye" forældre.

Nogle af mødedeltagerne har redegjort for deres erfaringer fra mødet med bosnierene i midten af 90'erne. Det drejer sig om at lokale personer spontant har opsøgt nytilkomne flygtninge med henblik på at hilse på, byde velkommen til lokalsamfundet og tilbyde eventuel assistance i forbindelse med praktiske forhold. Herudover fortælleres der om etablering af "syklubber" for kvinder med aktiviteter der har rakt ud over det egentlige håndarbejde. I Bælum hvor man er i gang med under en projektbevilling fra Forskningsministeriet at etablere en IT-station, er der planer om denne også kan anvendes i kommunikationen omkring og med flygtninge i området.

Desuden er der planer om at genetablere en café i Skørpings stationsbygning. Planerne søges realiseret gennem finansiering fra de kommende "mål tre midler" som udløses gennem EU's Socialfond.

De indledende aktiviteter beskrives at være tilrettelagt således at det er danskerne der har været "værter", og tilflytterne "gæster", hvorefter rollerne har været byttet om. I de efterfølgende aktiviteter er der tegn på at disse forhold udviskes. Der arrangeres aktiviteter som alle involverede finder interessante, og som de planlægger og gennemfører sammen.

Herudover har dialogmødernes deltagere som repræsenterer de aktive og interesserede lokalpersoner, berettet om forbehold, uvidenhed og mange myter i lokalbefolkningen generelt.

Den østlige del

I denne del af regionen foregår der med udspring i Farsø Flygtningevenner en række aktiviteter. Organiseringen af Flygtningevennerne opstod i forbindelse med asyllejren i Farsø hvor nogle lokale borgere tog initiativ til en række arrangementer for og sammen med asylansøgere. Efter Integrationslovens ikrafttræden er aktiviteterne rettet mod de nytilkomne flygtninge. Det er Flygtningevennernes opfattelse at deres indsats er nyttig. Endvidere understreges at deres aktiviteter er et supplement til "kommunens" indsats.

Efter introduktionen af den nye lov, fik vi øjnene op for at der var forskel på asylsøgere og flygtninge som har fået opholdstilladelse. Når vi hilser på de nyankomne og præsenterer os som flygtningevenner, bliver vi vel modtaget. Gennem afholdelse af ugentlige møder har vi fået goodwill. Der opstår tillid, som nu fremmede mennesker kan have tillid til hinanden.

I Løgstør har der for et års tid siden været en frivillighedskonsulent om hvem det fortælles at ”hun var indstillet på at der skulle ske noget”. Der har været taget initiativer til møder i regi af Daghøjskolen og Sprogcentret. Mødedeltagerne fra Løgstør efterlyser såvel opfølgende som koordinerende aktivitet. Der udtrykkes store forventninger til den nyligt ansatte flygtningekoordinator i Nordjyllands Amt. Ligeledes giver deltagerne fra Løgstør og Nibe udtryk for ønske om tættere samspil med Farsø med henblik på at ”lære af ” erfaringerne herfra. Deltagerne fra Sprogcentret i Løgstør fortæller at flygtningene under introduktionsforløbet på centret orienteres om frivilligt arbejde, ligesom forskellige frivillige grupper præsenterer deres aktiviteter for flygtningene.

Flere af mødedeltagerne fortæller om oplevede barrierer i forbindelse med at sætte noget i gang, ligesom der gives udtryk for usikkerhed over for hvem der kan gøre hvad. Nogle forslår at der dannes netværk mellem aktørerne i lokalområderne med henblik på at inspirere hinanden. En deltager med flygtningebaggrund efterlyser ”etniske konsulenter” som vil kunne indføre nye flygtninge i ”hvordan man gør når ...”, f.eks. når en telefonregning skal håndteres. Endelig understreges det at det ikke anses for det rette tidspunkt for afholdelse af borgermøder og arrangementer der sigter på at give generel information. Derimod er behovet at få sat konkrete initiativer i gang.

Opsummering

Der er organiserede aktiviteter i gang, især i områderne omkring Sejlflod og Farsø. Der efterlyses koordinering af de frivilliges indsats. Der mangler instanser eller personer som ”har status” til at udløse ”grønt lys” og til at få de relevante personer i kontakt med hinanden. Der er tale om mange og forskellige områder i regionen hvor aktiviteterne er aldeles afhængige af de personer som ”går på banen”. Der gives udtryk for stor energi og lyst til at gøre nytte i integrationsprocessen, og samtidig behov for en form for ”styring”. Der ønskes netværksaktiviteter på kryds og tværs af lokalområderne.

9. Katalog over forslag og ideer til den videre indsats

Med udgangspunkt i såvel de gennemførte aktiviteter som er beskrevet i ovenstående, som i erfaringer med andre beskrevne aktiviteter vedrørende integration af flygtninge på arbejdsmarked og i lokalsamfund, forslås det at den videre indsats bl.a. rettes mod overvejelse af følgende områder.

På det generelle område:

- Intensivering af metodeudvikling af job/virksomhedskonsulenternes arbejde.
- Intensivering af metodeudvikling i forhold til mentorordninger på arbejdspladser, herunder eventuel inddragelse af frivillige.
- Intensivering af ”snusepraktikker”, herunder særlig fokus på samspil mellem sprogcenter (vejledere og undervisere), virksomhed (tillidsm/k og eventuel mentor og job/virksomhedskonsulent – samt ikke mindst flygtning.
- Intensivering af indsatsen over for offentlige arbejdspladser med henblik på ansættelse af flygtninge på det offentlige arbejdsmarked.

Specifikt:

- Forsøg med, under sprogcenterforløb at udarbejde intro-guidelines for den enkelte flygtnings tilknytning til en arbejdsplads under det første praktikforløb med henblik på afprøvning under praktik. Herefter justering af guidelines i forhold til erfaringer og samspil med arbejdsplads med henblik på anvendelse i senere ansættelsesforhold.
- Forsøg med lokal vejledningstjeneste bestående af et team af vejledere fra sprogcenter, AF og kommune. Vejledningstjenesten skal være til rådighed for både virksomheder og flygtninge i forhold til både generelle som specifikke spørgsmål.
- Forsøg med kapacitetsudvikling af tillidsm/k med henblik at styrke deres indflydelse på holdningen til flygtninge på den enkelte arbejdsplads.
- Forsøg med indarbejdelse af fjernundervisning som en mindre del af sprogcenterforløbet, herunder inddragelse af frivillige. Kan eventuelt indgå i en ansøgning som SUS, i samarbejde med en række andre hovedsagelig midtjyske kommuner, indsender under det kommende Equal-program.
- Etablering af branchegrupper – specialhandel, dagligvarehandel, landbrug, service, pleje-omsorg – bestående af virksomheder som vil indgå i forsøg med ansættelse af flygtninge.
- Etablering af to idegrupper af repræsentanter fra offentlige og private virksomheder samt LO og DA med henblik på at generere nye ideer og opfange særlige problemstillinger fra det igangværende arbejde med at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet.
- Gennemførelse af fire årlige møder med frivillighedsgrupper fra hele regionen med henblik på gensidig inspiration og dokumentation af igangværende arbejde.
- Forsøg med ”Flygtninge på cykel i Himmerland”. Kan eventuelt kombineres med aktivering og etablering af cykel/knallertcentral.
- Udsendelse af nyhedsbrev/månedssavis ”Flygtninge på arbejde i Himmerland” med eksempler på de lokale gode eksempler, gode ideer, nyttige oplysninger. Publikationen kan eventuelt produceres i et samarbejde mellem frivillige (”gamle” som ”nye” danskere), sprogcentre, andre uddannelsesinstitutioner og folkeskoler samt en ansat journalist/redaktør.
- Udarbejdelse af en ”best practise”- og idesamling i forhold til integration af flygtninge i små kommuner bestående af skriftlig manual og videofilm.
- Gennemførelse af landsdækkende konference med henblik på at illustrere forsøgs- og udviklingsarbejdet med integration i små kommuner.

Bilag 1

Interview med repræsentanter fra private virksomheder:

1. Storkevinduer A/S
2. Løgstør Rør A/S
3. LMD-Døren A/S
4. Rockwool A/S
5. Rold Skov Savværk A/S
6. Arden Gl. Kro og Gæstgivergård
7. Arla Foods amba
8. Hedegaard foods

Interview med repræsentanter fra kommune:

1. Hobro Kommune
2. Nørager Kommune
3. Skørping Kommune

Interview med repræsentanter fra AF:

1. AF, Aars
2. AF, Hobro

Vejledende generel interviewguide

Erfaringer med flygtninge og indvandrere

- Hvilke
- Hvordan
- Hvad er der kommet ud af det - positivt og negativt
- Hvilke muligheder og vanskeligheder
- Samspil med andre aktører
- Ideer og forslag til den igangværende integrationsproces
- Nøglepersoner og
- I øvrigt

Oktober 2000
SUS

Bilag 3

Invitation til "Debat- og Meningsmøde" vedr. "Når Flygtninge kommer til Himmerland" den 18. April, 2001. kl. 14-15,30 på Rockwool, Rockwoolvej 2, Øster Doense, Hobro.

Dagsorden:

Drøftelse af erfaringer og tanker vedr. flygtnings indplacering på arbejdsmarkedet i Himmerland.

Baggrund for mødet:

I forbindelse med initiativet "Når Flygtninge kommer til Himmerland" har Socialt Udviklingscenter, SUS interviewet en lang række virksomheder i Himmerland samt repræsentanter fra kommuner, AF, DA og LO med henblik på at indsamle erfaringer omkring flygtnings indplacering på de lokale arbejdsmarkeder. Mange personer har således været behjælpelige med at tegne et billede af fordele, ulemper og diverse barrierer for flygtingenes integration på arbejdsmarkedet.

Det er vores opfattelse, at netop de personer, SUS har inviteret til dette debat- og meningsmøde kan give os stof til nærmere eftertanke. Det er derfor en glæde at kunne invitere til et møde, hvor deltagerne i en mindre kreds får mulighed til en nøjere og mere detaljeret belysning af temaet.

Virksomheden Rockwool har været meget imødekommende med at stille lokaler og en kop kaffe til rådighed for mødedeltagerne.

Flg personer er inviteret:

Herluf Nielsen, Rockwool, Hobro

Flemming Jepsen, Rockwool, Hobro

Per Jørgensen, Hedegaard Foods, Hadsund

Ebba Pedersen, Iso-Dan, Aars

Christen Kjærgård Bach, Farsø

Jens Røschmann, Tekstileksperten, Farsø

Kirsten Poulsen, Hobro Kommune, Hobro

Lotte Bøggild, Socialt Udviklingscenter, SUS

Lenie Persson, Socialt Udviklingscenter, SUS

Vel mødt.

Evt. Afbud kan meldes til Karin Toft Christensen, Socialt Udviklingscenter, SUS på telefon: 33 93 44 50 eller E-mail: ktc@sus-net.dk

Venlig hilsen

Lotte Bøggild

Seniorkonsulent.

Bilag 4

Bilaget indeholder et eksemplar af en indbydelse i "øst" og den i "vest":

Den 30. januar 2001

Indbydelse

Flygtningehuset i Skørping indbyder i samarbejde med Socialt Udviklingscenter SUS til et "fyraftensmøde" om temaet "Når flygtninge kommer til Himmerland". Mødet finder sted

mandag den 12. februar 2001 kl. 16-18 i Medborgerhuset i Terndrup

Til mødet er inviteret en række nøglepersoner, som vi formoder vil kunne bidrage til at belyse vilkårene for integration af flygtninge i lokalsamfundene. Det drejer sig i denne sammenhæng om personer, som kommer fra de syv kommuner der indgår i det fælleskommunale samarbejde: Arden, Hadsund, Hobro, Nørager, Sejlflod, Skørping og Støvring Kommuner.

Formålet med mødet er, at deltagerne fortæller om og drøfter deres erfaringer, viden, overvejelser og ideer, som kan komme integrationsprocessen til gode for både nuværende som kommende borgere i kommunerne i Himmerland. Herudover vil det blive foreslået at etablere et egentligt "integrationsnetværk".

Til dette møde er følgende personer er inviteret:

Jørgen Krøgholt, Ottrupgård 9, 9520 Skørping
Birte M. Skou, Møllevej 27A, 9520 Skørping
Lotte Bojesen, Purkervej 15, 9520 Skørping
Merete Sandbæk, Jyllandsgade 7, 9520 Skørping
Helle Astrup, Bælumvej 2, 9575 Terndrup
Eva Holm Christensen, Wiffertholmvej 7, 9560 Hadsund
Ingrid Appel, Hybenvej 12, 9575 Terndrup
Bitten Forchhammer, Gyvelvej 7, Rebild, 9520 Skørping
Caroline Carlsen, Birkevej 10, 9575 Terndrup
Lise Jørn, Skovbrynet 16, 9520 Skørping
Per Nielsen, Nygade 7, 9574 Bælum
Bente Kilt, Ågade 26, Gudumholm, 9280 Storevorde
Niels Jørn Grønhøj, Sætervej 4B, 9520 Skørping
Lars Koch Jørgensen, Bønfeltvej 20, Astrup, 9510 Arden
Majbrit Drastrup-Fjordbak & Bo Drastrup-Fjordbak, Vestergade 20, 9510 Arden
Sala Becirovic & Hassan Becirovic, Himmerlandsgade 1, 9510 Arden
Arne Arildsen, Skovvej 73, 9510 Arden
Ejvind Lassen, Damvej 1, Stenild, 9500 Hobro
Marianne Christiansen, Præstevænget 12, 9520 Skørping
Karsten Sørensen, Himmerlandsvej 65, 9520 Skørping

Tilbage melding vedrørende deltagelse bedes givet til SUS på telefon 3393 4450 til Karin Toft Christensen, sekretær.

Vel mødt

Villy Madsen, leder af Flygtningehuset

Lotte Bøggild & Lenie Persson seniorkonsulenter i Socialt Udviklingscenter SUS

Indbydelse

Dansk Flygtningehjælps Integrationskontor i Farsø indbyder i samarbejde med Socialt Udviklingscenter SUS til et "fyraftensmøde" med temaet "Når flygtninge kommer til Himmerland - Hvilken rolle har civilsamfundet?"

Flygtningevenner i Farsø kommune og Flygtningehjælps Integrations Netværk har gjort Socialt Udviklingscenter, SUS opmærksom på, at nedennævnte personer vil kunne have interesse i at deltage i arrangementet, hvor der bydes på en vand / øl og et stykke kage. Vi har desværre ikke adgang til at lave kaffe / te, men kan foreslå deltagerne eventuelt at medbringe termokanderne.

Mødet finder sted:

tirsdag den 8. maj 2001 kl. 18.30 - 20.30
på Rådhuset i Farsø

Til arrangementet er inviteret en række nøglepersoner, som vi formoder vil kunne bidrage til at belyse vilkårene for integration af flygtninge i lokalsamfundene. Det drejer sig i denne sammenhæng om personer, som kommer fra fire kommuner i Vesthimmerland: Farsø, Løgstør, Nibe og Aars. De tre af kommunerne indgår i et fælleskommunalt samarbejde omkring integration.

Formålet med mødet er, at deltagerne fortæller om og drøfter deres erfaringer, viden, overvejelser og ideer, som kan komme integrationsprocessen til gode for både nuværende som kommende borgere i kommunerne i Himmerland. Herudover vil det blive foreslået at etablere et egentligt tværkommunalt "integrationsnetværk".

Et tilsvarende arrangement er afholdt med deltagelse af nøglepersoner fra de østlige kommuner i Himmerland.

Hvis der ud over de personer, der er nævnt i denne liste findes personer, som de inviterede mener bør deltage i mødet, er den enkelte på listen velkommen til at indbyde vedkommende. Husk blot at

meddele navne på yderligere inviterede personer til Socialt Udviklingscenter, så de kan skrives på listen over inviterede personer.

Til mødet er følgende personer inviteret:

samt Flygtningevenner i Farsø kommune. Disse personer modtager invitationen fra Alice Haahr.

En fuldstændig deltagerliste vil blive udleveret på mødet.

Afbud bedes venligst givet til Socialt Udviklingscenter, SUS på telefon 3393 4450 til Karin Toft Christensen.

Vel mødt

Marianne Badstue & Karen Mortensen, Flygtningehjælpens Integrations Netværk
Lotte Bøggild & Lenie Persson, Socialt Udviklingscenter SUS