

Sæt dagsordenen for rekruttering af nydanskere i amterne

FOrum for
Kvalitet og
Udvikling i offentlig
Service



*Sæt dagsordenen
for rekruttering af nydanskere i amterne*

januar 2003

Indhold

Forord	5
Indledning	6
1. Sæt rekruttering på dagsordenen	8
Statistik	
Medindflydelse- og medbestemmelsesudvalg (MED) og samarbejdsudvalg	
2. Holdninger til nydanskere på arbejdspladsen	11
Et godt samarbejde	
3. Fra ord til handling	13
Rekruttering til amtslige uddannelser	
Godkendelse af uddannelser	
Rekruttering af bestemte personalegrupper	
Særligt målrettede aktiveringsforløb	
Samarbejde mellem kommune og amt	
4. Ansættelsesforholdet	17
Annoncering	
Ansættelsessamtalen	
Dansk kundskaber – Muligheder og barrierer	
5. En god start	20
Ændringer i medarbejdergruppens sammensætning	
Mentorordninger	
6. En præsentationspakke	22

Forord

Ved at gå foran med rekruttering af nydanskere kan amterne medvirke til at øge integrationen af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet til gavn, ikke bare for nydanskere, men også for amterne selv.

Amterne kan nyde godt af at få tilføjet en større mangfoldighed i personalesammensætningen og derved opnå, at de i højere grad afspejler befolkningsammensætningen og dermed også brugerne af de amtslige ydelser. Derudover kan en satsning på nydanskerne være med til at afhjælpe et fremtidigt problem med personalemangel i den offentlige sektor. Hertil kommer, at ansættelsen af flere nydanskere inden for det offentlige kan bevirke, at der generelt fremmes en mere positiv holdning til nydanskere som en del af arbejdsstyrken.

Med denne pjece gives ikke blot en opfordring til at sætte en mere målrettet rekruttering af nydanskere på dagsordenen i amterne, Sidsel Diemer Leonhardt og Inger Marie Kærgaard præsenterer i pjecen også

konkrete anvisninger på, hvordan denne dagsorden kan iværksættes. Pjecen indeholder en række eksempler på forskellige initiativer, der kan iværksættes for at fremme ansættelsen af nydanskere.

Udgangspunktet for pjecen er amterne og de amtslige institutioner. Pjecen har imidlertid en tilsvarende stor relevans på det kommunale og det statslige område, og kan derfor med fordel læses af alle, som er interesseret i en større viden om, hvordan rekruttering af nydanskere på arbejdsmarkedet kan fremmes. Pjecen er relevant for alle, som arbejder med personalepolitik og ansættelse af medarbejdere inden for det offentlige.

Pjecen indgår i en række publikationer udgivet af FOKUS (FORum for Kvalitet og Udvikling i offentlig Service). FOKUS ønsker med denne pjece at viderefordre de erfaringer, der er på området, og give inspiration til det fremtidige arbejde med integration af nydanskere i den offentlige arbejdsstyrke.

Indledning

Nydanskerne¹⁾ har nogle ressourcer, som amterne kan bruge. De amtslige arbejdspladser vil med tiden få sværere og sværere ved at rekruttere nye medarbejdere, og brugergruppen med anden etnisk baggrund er stigende på bl.a. de socialpædagogiske institutioner og sygehusene.

En undersøgelse udarbejdet af Teknologisk Institut for Amtsrådsforeningen og KTO har bl.a. vist, at rekruttering og fastholdelse af personer med anden etnisk baggrund kun i begrænset omfang har været på dagsordenen på de amtslige arbejdspladser.²⁾

Der bliver i rapporten anbefalet initiativer, der kan fremme rekruttering af nydanskere i amterne.

En central målsætning for regeringen³⁾ er, at såvel erhvervs- som beskæftigelsesfrekvensen for flygtninge og indvandrere hæves, så arbejdsmarkedet i højere grad kommer til at afspejle befolkningssammensætningen.

En af forudsætningerne for at opfylde denne målsætning er, at nyankomne flygtninge hurtigst muligt bliver involveret i danskundervisning og aktivering. Nogle af de bedste eksempler på hurtig og effektiv integration er en kombination af arbejde/praktik og danskundervisning, eller – særligt for personer med formelle kompetencer – supplerende uddannelse og danskundervisning.

Nogle amter har allerede arbejdet med disse initiativer og har nogle erfaringer, som andre amter kan drage nytte af.

Formålet med pjecen er, bl.a. via erfaringsformidling, at inspirere og motivere til at sætte gang i/fortsætte arbejdet med at rekruttere personer med anden etnisk baggrund til amtslige arbejdspladser.

I pjecen præsenteres en række ideer til og konkrete eksempler på, hvordan amtslige arbejdspladser kan arbejde med rekruttering af nydanskere og skabe et godt grundlag for en mangfoldig arbejdsplads. Her-

¹⁾I denne pjece anvendes begreberne nydanskere, etniske minoriteter, personer med anden etnisk baggrund osv. som synonymmer. Ved begreberne forstås her flygtninge og indvandrere fra lande, der tilhører en kulturkreds forskellig fra den vesteuropæiske/nordamerikanske, som Danmark tilhører sammen med det øvrige Norden, EU, Nordamerika, Australien og New Zealand.

²⁾Rapporten kan downloades fra www.personaleweb.dk

³⁾I maj 2002 præsenterede regeringen et fælles konklusionspapir om det fremtidige samarbejde om integrationen på arbejdsmarkedet. Der blev opnået enighed om konklusionspapiret mellem arbejdsmarkedets og de kommunale parter. Amtsrådsforeningen deltog i udformningen af konklusionspapiret. Drøftelserne mellem parterne tog udgangspunkt i regeringens udspil »På vej mod en integrationspolitik«.

under hvad amtet skal være opmærksom på i ansættelsesprocessen samt eksempler på og forslag til særlige tiltag i form af praktik, danskundervisning, uddannelses- og aktiveringstilbud, som kan understøtte ansættelsesprocessen.

Pjecen er bygget op over et tidsmæssigt forløb, der indledes med den politiske beslutning om at rekruttere nydanskere, og afsluttes med, at den nye medarbejder begynder på arbejdspladsen.

Hvad er etnisk ligestilling – og hvad er diskrimination?⁴⁾

Etnisk ligestilling i personalepolitikken indebærer, at alle uanset etnisk baggrund skal have mulighed for på lige fod at finde ansættelse på de amtslige arbejdspladser uden at blive udsat for diskrimination.

Diskrimination er en – bevidst eller ubevidst – adfærd, der medfører negativ forskelsbehandling af personer i samme situation. Det kan f.eks. være i forbindelse med en ansættelse, hvor der – direkte eller indirekte – stilles krav til en persons danskundskaber eller beklædning, som ikke er rimelige eller relevante i forhold til det job, der skal udføres, og hvorved etniske minoriteter kan blive udelukket fra job, som de i øvrigt er kvalificerede til. Det kan

også være under et ansættelsesforhold, hvor en ansat med minoritetsbaggrund udsættes for diskriminerende udtalelser fra kolleger, patienter eller klienter, som f.eks. patienter, der kræver at blive behandlet af »dansk« personale.

Når mennesker med forskellig etnisk baggrund mødes på arbejdspladsen, kan alle parter føle sig diskriminerende behandlet. Det kan f.eks. også være kvindelige ansatte, hvis faglighed eller position ikke bliver respekteret af mandlige kolleger, som er opdraget med et andet kønsrollemønster end det, vi kender i Danmark. Derfor er det vigtigt med en åben debat på arbejdspladsen om etnisk ligestilling, og om hvordan diskriminerende situationer kan undgås eller takles.

⁴⁾Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (diskriminationsloven) indeholder bl.a. en definition af forskelsbehandling.

1. Sæt rekruttering på dagsordenen

En politisk beslutning om, hvordan amtet skal arbejde med at rekruttere flere nydanskere til amtslige arbejdspladser, er en måde at påbegynde et forløb om emnet.

Nogle amter har haft etnisk ligestilling på den politiske dagsorden, hvilket har udmøntet sig i initiativer for at øge antallet af medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Viborg Amtsråds Økonomiudvalg besluttede på et møde i december 2000, at:

Viborg Amt vil medvirke aktivt til, at integrationen af flygtninge og indvandrere i det danske samfund foregår på den bedst mulige måde. Amtsrådet vil derfor tage initiativer, der kan medvirke til at udvikle og styrke integrationsindsatsen, og i den forbindelse tage initiativer, som kan sikre, at de nye medborgere på lige fod med danske kan udnytte de tilbud, som amtet generelt tilbyder. Viborg Amt har som amts største arbejdsgiver desuden en forpligtelse til at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk.

At emnet har været på den politiske dagsorden har i flere amter ført til, at der er blevet nedsat embedsmandgrupper med henblik på at udarbejde oplæg om emnet.

Århus Amt vedtog på et amtsrådsmøde i september 1997 en handlingsplan for ligestilling. Denne handlingsplan blev revideret i 2001 og er nu affattet således:

Det er Århus Amts mål

- at fremme en positiv holdning til minoriteter som en del af arbejdsstyrken i amtet
- at fremme flygtninge og indvandreres lige muligheder for arbejde og uddannelse i amtet
- at søge at sikre en mangfoldighed i personale sammensætningen således, at denne i størst muligt omfang afspejler befolkningssammensætningen.

Det gør vi ved

- at sikre overensstemmelse mellem ligestillingspolitikken og ansættelsespolitikken
- igennem samarbejde med interne og eksterne samarbejdspartnere at tage særlige initiativer på området
- at der udarbejdes opgørelser over antallet af flygtninge og indvandrere, der er ansat i Århus Amt
- at få kvalificeret vores stillingsopslag, så de også appellerer til flygtninge og indvandrere
- at tilbyde kurser i kulturforståelse og tutorordninger til sikring af en lettere integration på arbejdspladserne.

Statistik

Nogle amter har valgt at lade Danmarks Statistik udarbejde materiale vedrørende antallet af personer med anden etnisk baggrund ansat i amtet. På den baggrund kan amtet følge, om indsatsen virker.

Den i indledningen nævnte undersøgelse fra Teknologisk Institut bestod af en statistisk kortlægning af de etniske minoriteter i amterne og deres uddannelsesmæssige baggrund. Amtet kan anvende denne kortlægning i arbejdet med emnet.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (MED) og samarbejdsudvalg

Der er mulighed for at sætte rekruttering på dagsordenen i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget eller samarbejdsudvalget i amtet.

Ifølge MED- og samarbejdsaftalen skal der, når en af parterne i samarbejds- eller MED-udvalget ønsker det, snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Som eksempel kan nævnes retningslinjer om personalepolitiske principper om etnisk ligestilling.

De lokale MED- og samarbejdsudvalg kan tage afsæt i lige præcis de udfordringer, som udvalget inden for eget arbejdsområde finder relevante.

Ved at der tages et medansvar i disse udvalg, bliver der også skabt et større medejerskab hos både ledere og medarbejdere.

Fællessamarbejdsudvalget i Vejle Amt udsendte i 2000 en tilføjelse til amtets personalepolitik i forhold til medarbejdere med anden etnisk baggrund til institutionerne i Vejle Amt. Tilføjelsen var baseret på følgende principper:

Vejle Amt har brug for de ressourcer, som de nye danskere repræsenterer, og ønsker at gøre brug af dem.

Vejle Amt ønsker aktiv ligestilling: samme kvalifikationer – samme muligheder for ansættelse, uanset baggrund.

Vejle Amt ønsker at bidrage positivt til at øge integrationen af flygtninge og indvandrere i det danske samfund.

Principperne skal ses i sammenhæng med Vejle Amts ønske om at være en rummelig arbejdsplads præget af engagement, kvalitet i opgaveløsningen og plads til forskellighed.

Vejle Amt ønsker medarbejdere med personlige og faglige ressourcer, der bedst muligt svarer til de kommende års udfordringer. Derfor ønsker Vejle Amt også at have medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk.

I Århus Amt udarbejdede Hoved-MED-udvalgene i 1998 handlingsplaner for, hvordan amtet ville følge op på amtets overordnede ligestillingspolitik, herunder handlingsplaner for etnisk ligestilling. I 2000 har Hoved-MED-udvalgene udarbejdet ligestillings-

redegørelser, der beskriver, hvordan der er arbejdet videre med handlingsplanerne fra 1998.

Redegørelserne vedrører både køn, handicap og etnisk ligestilling, hvilket betyder, at de enkelte Hoved-MED-udvalg har valgt nogle meget forskellige tilgange og fokusområder i forhold til ligestillings-

arbejdet. For nogle har hovedfokus ligget på etnisk ligestilling og for andre på enten køn eller handicap.

Amtsrådsforeningen og KTO udvikler i samarbejde et præsentationsmateriale, der netop kan anvendes ved temadrøftelser eller lignende – se afsnittet om præsentationspakken.

2. Holdninger til nydanskere på arbejdspladsen

En barriere for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund kan vise sig at være usikkerhed om, hvordan problemstillinger og konflikter skal håndteres i forhold til det at have medarbejdere/kolleger med anden etnisk baggrund.

Første skridt kunne være at få myterne og forestillingerne på bordet:

- ▶ Hvad er det, vi er bange for?
- ▶ Hvordan får vi myter og forestillinger erstattet med en viden om virkeligheden, der gør, at vi kan gå til opgaven åbent og fordomsfrit?

I denne debat er det en god idé at få arbejdspladsens eget bud på:

- ▶ Hvorfor betyder rekruttering af nydanskere noget for arbejdspladsen?
- ▶ Hvorfor og hvordan vil arbejdspladsen arbejde med rekrutteringen?
- ▶ Hvad kan etniske minoriteter bidrage med på vores arbejdsplads?
- ▶ Hvordan bliver arbejdspladsen god til at håndtere mangfoldighed?

Som svar på det sidste spørgsmål har nogle amter arbejdet med rådgivende organer samt informations- og holdningsbearbejdende initiativer. De næste afsnit uddyber disse initiativer.

Et godt samarbejde

Som i alle sammenhænge, hvor der opstår samarbejdsproblemer og konflikter, er det vigtigt:

- ▶ at være åben og ærlig, når noget er gået galt
- ▶ at få drøftet, hvad konflikten/problemset egentlig handler om
- ▶ at sikre, at den enkelte medarbejder ved, hvor han eller hun kan gå hen med hvilke problemstillinger
- ▶ at overveje, om konflikten skyldes kulturelle forskelle, personlighed, almindelige misforståelser eller »manglende kemi«.

Nedsættelse af en arbejdsgruppe eller lignende kan være en god idé for at sikre, at problemstillinger, der har baggrund i, at arbejdspladsen er mangfoldigt sammensat, bliver taget op og diskuteret, og at gode løsninger på længere sigt kan blive en slags »best practice« for hele arbejdspladsen eller måske en del af en ny personalepolitik.

Særligt på sygehusene er der mange års erfaringer med samarbejdet med både brugere og medarbejdere med anden etnisk baggrund, og der er stort fokus på dette emne.

På Århus Kommunehospital har der i en periode været nedsat en arbejdsgruppe under MED-udvalget, som drøftede spørgsmål i relation til kulturmødet på arbejdspladsen. Udvalget var sammensat af med-

arbejdere, hvoraf halvdelen havde dansk oprindelse, og halvdelen havde anden etnisk oprindelse. Udvalget kortlagde problem- og udviklingsområder, kom med forslag til konkrete initiativer og fungerede som rådgivende organ i forhold til konkrete og principielle problemstillinger på arbejdspladsen – herunder også i forhold til kontakten med patienter med anden etnisk baggrund end dansk.

Nordjyllands Amts Sundhedsvæsen udgav i 2001 bogen »Emma's Rummelige Verden«, og i pjecens forord hedder det:

Med Emma's Rummelige Verden ønsker vi at inspirere til en bredere debat, hvor kulturopfattelser også sættes i spil. Bogen sætter derfor fokus på nogle af de områder, som vi synes er centrale i det samspil, der skal være mellem dem, der skal yde en sundhedsfaglig indsats i fremtidens nordjyske sundhedsvæsen.

Uddannelseskantoret ved Viborg Amt udbyder kurset »Islam-identitet og kultur« til amtets ansatte. Kursets udgangspunkt er de misforståelser, der bunder i en mangelfuld viden om islams indflydelse på – de fleste – muslimeres identitet og den muslimske kultur.

Århus Amt udgav i 1999 pjecen: »Når kultur spiller en rolle – samarbejde på tværs af etniske forskelle«. Med pjecen ønskede amtet som led i arbejdet med at fremme etnisk ligestilling i amtet at sætte fokus på samarbejdet mellem danske ansatte og ansatte med anden etnisk baggrund.

3. Fra ord til handling

Resultaterne af en spørgeskemaundersøgelse, som Vejle Amt gennemførte i 2000 ved alle afdelinger og institutioner i amtet, viser, at der ikke er mange med anden etnisk baggrund, der søger ledige stillinger i amtet. Når nydanskere endelig søger stillingerne, er der til gengæld mange, der bliver ansat.

Ideerne er mange, når amterne skal rekruttere medarbejdere med anden etnisk baggrund. Nedenfor beskrives nogle af de initiativer, som amterne har iværksat for at rekruttere personer med anden etnisk baggrund bl.a. til amtslige uddannelser og via aktiveringsforløb.

Ansættelse i amterne kræver ofte, at ansøgerne har en uddannelse. Derfor er der gennem længere tid blevet gjort en indsats for at få nydanskere til at søge ind på uddannelser, der kvalificerer til amtslig ansættelse.

Rekruttering til amtslige uddannelser

Amterne har bl.a. afholdt særlige forløb, der kvalificerer til uddannelsen til social- og sundhedshjælper. Forløbene har været tilrettelagt på forskellig vis i amterne enten ved forkurser til indgangsåret eller ved tilrettelæggelsen af indgangsåret med særligt henblik på flygtninge og indvandrere.

Amtsrådsforeningen udarbejdede i marts 2001 pjecen »Sprog og fag – et idékatalog om kvalificering af flygtninge og indvandrere til social- og sundheds-

uddannelserne«. Pjecen opsamler nogle af de erfaringer, der er gjort med de særlige forløb.

Social- og Sundhedsskolen i Frederiksborg Amt har gennemført et projekt for at afdække muligheder og barrierer for at rekruttere, fastholde og videreuddanne gruppen af elever med anden etnisk oprindelse end dansk til social- og sundhedsuddannelserne. Projektet er beskrevet i publikationen »Midt i fællesskabet. Etniske minoriteter i sosu-uddannelserne«.

Københavns Amt har iværksat pilotprojektet »Motive- ring af etniske minoriteter til social- og sundheds- uddannelserne«. En sygeplejerske, som selv har minoritetsbaggrund, er ansat som projektleder til at opsøge og informere potentielle studerende og deres familier om uddannelserne til social- og sundhedshjælper/-as- sistent, sygeplejerske og radiograf. Hun arbejder des- uden med opfølgning og fastholdelse af studerende med minoritetsbaggrund, herunder også i form af informationsarbejde blandt f.eks. praktikvejledere. Om potentialer og barrierer siger projektlederen:

- Amterne er ikke særlig kendte blandt etniske minoriteter. Jeg har mødt mange, der synes, at det er på tide med sådan et initiativ, der kan være med til at nedbryde barriererne for indvandrerne på de her arbejdspladser, og samtidig give f.eks. sygehusafdelingerne nye input.

- ▶ Hvis en arbejdsplads rummer etnisk mangfoldighed, er det min oplevelse, at det ofte giver anledning til en generelt større åbenhed, tolerance og positiv nysgerrighed over for »anderledeshed«.
- ▶ Mange blandt de etniske minoriteter er meget omsorgsfulde. Det ligger ofte i deres opdragelse og kultur. Der er et kæmpe potentiale i at tilføje en faglig viden til deres kulturelt betingede omsorgsfuldhed. Men der mangler forbilleder!

Social- og Sundhedsskolen og Sygepleje- og Radiografskolen i Københavns Amt har i fællesskab ansat en projektkoordinator, som bl.a. skal udvikle merit- og fleksforløb til uddannelserne samt et forkursus for etniske minoriteter til sygepleje- og radiografuddannelsen.

Ved rekruttering af nydanskere, der har erhvervet deres uddannelseskvalifikationer i udlandet, kan det være nødvendigt at få sammenlignet disse uddannelseskvalifikationer med en tilsvarende dansk uddannelse.

Godkendelse af uddannelser

En arbejdsgiver, der har behov for en vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer for at kunne tage stilling til spørgsmål om ansættelse af en person, har ret til at få foretaget en sådan vurdering. Vurderingen foretages af Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser (se www.cvu.dk).

CVUU vil normalt vurdere niveauet af en afsluttet udenlandsk uddannelse i forhold til en tilsvarende dansk uddannelse.

Afgørelsen af, om en person med udenlandske uddannelseskvalifikationer kan få adgang til et lovreguleret erhverv, træffes af den relevante kompetente myndighed – ofte på baggrund af en vurdering fra CVUU.

Rekruttering af bestemte personalegrupper

I visse tilfælde er der gjort en særlig indsats for at rekruttere bestemte personalegrupper.

Fra primo 2002 er der i hver af de tre regioner for lægelig videreuddannelse (Region Syd, Nord og Øst) blevet ansat en medarbejder, der skal kortlægge, hvor mange tredjelandslæger uden arbejde, der befinder sig i de tre områder. De kontakter desuden lægerne og afdækker deres behov i forhold til at opnå varig autorisation i Danmark. Endelig medvirker de til iværksættelse af individuelt tilpassede forløb for tredjelandslæger og varetager informationsopgaver i forhold til bl.a. sygehusene og tredjelandslægerne.

Mange af landets sygehuse modtager etniske minoriteter, bl.a. asylansøgere og flygtninge, med sundhedsfaglig baggrund i praktik. På Amtssygehuset i Roskilde organiseres disse praktikophold således, at der altid er en kontaktlæge for praktikanten (evt. hele lægeteamet i små afdelinger), ligesom vigtigheden af, at der opnås en bred accept i de afdelinger,

hvor praktikanten skal overvære og evt. deltage i det daglige arbejde, understreges af sygehuset.

Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) har initieret et metodeprojekt, der har til formål at øge rekrutteringen af højtuddannede etniske minoriteter til gymnasieskolen. Projektet skal desuden styrke mulighederne for at skabe positive rollemodeller for en voksende andel af elever med anden etnisk baggrund. Århus Amt og Århus Kommune har givet tilsagn om, at de gerne vil deltage i pilotprojektet.

Særligt målrettede aktiveringsforløb

I Ringkjøbing Amt er der iværksat et 26-ugers uddannelsesforløb for etniske minoritetskvinder målrettet ansættelse som servicemedarbejder på amtets sygehuse. Forløbene indeholder bl.a. undervisning i arbejdsfunktionen, arbejdspladskultur, samarbejde, personlig udvikling, krop og sundhed, erhvervsrettet dansk og sidemandsoplæring samt AMU-kurser i erhvervsrengøring og levningsmiddelhygiejne.

I Københavns Amt er et tilsvarende forløb videreudviklet til en række modulopbyggede forløb målrettet mod job som hospitalsmedhjælper, portør eller inden for køkkenområdet. Deltagerne begynder på det modul, der svarer til deres dansksproglige og erhvervs-mæssige forudsætninger. Op imod 200 ledige med etnisk minoritetsbaggrund forventes over en treårig periode at deltage i ét af de i alt otte forløb. Der vil sideløbende blive iværksat instruktørkurser og informationsarbejde for fastansatte. Projektet er finansieret af EU's Socialfond.

Også for etniske minoriteter, der har en relevant uddannelse, men som har haft svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, kan der med fordel iværksættes forløb, der fokuserer på, at den ledige opnår erhvervs erfaring og målrettede kvalifikationer.

I Københavns Amt har der været afholdt et forløb for unge kontoruddannede med etnisk minoritetsbaggrund. Forløbet var en kombination af ansættelse i jobtræning på amtets institutioner suppleret med relevante kurser inden for bl.a. de edb-programmer, som anvendes i amtet, skriftlig dansk og flerkulturel jobsøgning. Flere af deltagerne berettede efterfølgende, at deres kolleger var meget nysgerrige i forhold til deres baggrund og gerne ville diskutere med dem om nogen af de kulturelle spørgsmål, de mødte i hverdagen.

Samarbejde mellem kommune og amt

Arbejdsmarkedsrådet for Århus Amt har anmodet amtet om at løse opgaven med at udvikle modeller, udarbejde informationskampagner med videre for at øge integrationen af flygtninge og indvandrere på offentlige arbejdspladser. Hertil blev bevilget 1,1 mio. kr. til et toårigt projektforsøg, der blev påbegyndt i februar 2002. Projektet er forankret i Løn- og personaleafdelingen, Århus Amt, og der er ansat en konsulent specifikt til at koordinere denne indsats.

Med henblik på at koordinere den amtslige indsats med den kommunale indgik Århus Amt pr. 1. maj 2002 en samarbejdsaftale med Århus Kommune. Ideen i samarbejdsaftalen er, at Århus Amt arbejder

aktivt på at motivere og støtte sine arbejdspladser i at etablere relevante praktik- eller arbejdsforløb m.v. for flygtninge og indvandrere.

Århus Kommune arbejder samtidig aktivt på at motivere og kvalificere flygtninge og indvandrere til at indgå i de praktikåbninger, jobtræningspladser m.v., der skabes i amtet.

4. Ansættelsesforholdet

Annoncering

Mange amter har valgt at indsætte en tekst i stillingsannoncerne vedrørende bl.a. etnisk ligestilling.

I Sønderjyllands Amt skal et stillingsopslag indeholde følgende tekst:

Sønderjyllands Amtsråd har som mål, at personalet på amtets arbejdspladser sammensættes så bredt som muligt med hensyn til køn, alder og etnisk baggrund. Dette mål vil indgå ved udvælgelsen blandt ansøgere.

En sådan tekst i en stillingsannonce har en god signalværdi i forhold til nydanskere.

Det er dog ikke sikkert, det er nok til at fange interessen for de amtslige arbejdspladser hos nydanskere. Særligt er det værd at være opmærksom på, at de gængse annonceringskanaler som f.eks. dagblade ikke læses af mange nydanskere.

Amtet skal slå ledige stillinger op, men kan overveje også at benytte alternative kanaler, alt efter stillingens karakter. Som supplement til de gængse kanaler kan overvejes opslag i gratis omdelte aviser eller anvendelse af netværk blandt allerede ansatte.

Når arbejdspladsen har modtaget nogle ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund, er det en god idé at gøre nogle overvejelser om ansættelsessamtalen.

Ansættelsessamtalen

Det er vigtigt, at der under samtalen gives en grundig information om krav og forventninger til den ansatte i relation til jobbet, samarbejdsnormer m.v. Hvis forventningerne til den ansatte diskuteres grundigt under samtalen, minimeres risikoen for senere konflikter på arbejdspladsen.

Det er også vigtigt, at arbejdsgiveren under ansættelsessamtalen har øje for, at indfaldsvinklen til en ansættelsessamtale er forskellig. Der kan derfor være en kulturel eller sproglig forklaring på, at ansøgeren måske virker mindre initiativrig eller mere ydmyg end de fleste danskere i en tilsvarende situation.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet indeholder regler om, hvad arbejdsgiveren må spørge om under ansættelsessamtalen:

§ 4. En arbejdsgiver må ikke i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager

anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse.

Vigtigt er det selvfølgelig at fokusere på faglige og personlige kvalifikationer, og undlade at gå i detaljer med f.eks. religiøse og kulturelle aspekter, som ikke er relevante for stillingen. Få mere information på www.job samtalen.dk og www.job integration.dk.

Danskkundskaber – Muligheder og barrierer

Et væsentligt dilemma er, at en ansøger med anden etnisk baggrund typisk skal kunne dansk for at få et arbejde, men at det er svært at lære ordentligt dansk, førend man har et job, hvor man skal bruge det aktivt.

Kravene til amterne er på den ene side at yde en høj service over for borgerne, når disse f.eks. som patienter møder amterne. På den anden side er der ønsket om at rekruttere blandt nydanskere, der kommer til landet med de rigtige kvalifikationer, men som endnu ikke mestrer dansk.

Det er en god idé, at arbejdspladsen, inden ansættelsesforløbet påbegyndes, gør sig klart, hvilke danskkundskaber, der er nødvendige for at kunne bestride

stillingen. Det er vigtigt her at skelne mellem kravene til at kunne forstå, tale, læse og skrive dansk. Det er ligeledes vigtigt at stille rimelige og relevante krav, der også tager højde for forskellene i danskkompetencer blandt allerede ansatte – både etniske danskere og etniske minoriteter.

Herudover bør det tages med i betragtning, at sprogkundskaberne kan forbedres under ansættelsen, så ansøgere med høje faglige kvalifikationer ikke sorteres fra, fordi de lige mangler at få pudset deres sprogkundskaber af.

Flere amtslige arbejdspladser har selv igangsat sprogkurser for ansatte. Nedenfor gives nogle eksempler på disse.

For ansatte, som falder inden for målgruppen for FVU-undervisning⁵⁾, kan dansk etableres under denne ordning.

I rengøringsafdelingen på Amtssygehuset i Glostrup satte et aktiveringsforløb for indvandrerkvinder gang i debatten om danskkundskaberne blandt de fastansatte. Der er nu igangsat et FVU-danskundervisningshold for alle ansatte med minoritetsbaggrund, der har behov herfor. Det er planen at følge op med et tilsvarende hold for danskere.

For ansatte med en længerevarende uddannelse bag sig kan undervisning eventuelt etableres i samarbejde med en sprogskole under »Lov om undervisning i

⁵⁾ Formålet med undervisningen er ifølge lov om forberedende voksenundervisning at give voksne muligheder for at forbedre og supplere deres grundlæggende færdigheder i læsning, stavning og skriftlig fremstilling mv. Undervisningen kan tilrettelægges særligt for deltagere, der har dansk som andetsprog.

dansk som andetsprog for voksne udlændinge m.fl. og sprogcentre«. Ofte er det imidlertid nødvendigt for amterne selv at medvirke til finansieringen af dansk for disse målgrupper eller at søge puljemidler hertil.

På Amtssygehuset i Herlev tilbydes »Sundhedsdansk« for det højtuddannede personale, som ikke har dansk som modersmål. Der lægges vægt på kommunikation i medarbejdernes hverdag, herunder rollespil, samt undervisning i holdningsdannelse og kulturelle forskelle. Københavns Amt finansierer pilotprojektet, men en mere permanent løsning vil blive undersøgt.

Sønderjyllands Amt har etableret et 4-5 ugers intensivt sprogkursus på Højskolen Østersøen primært for læger med anden etnisk baggrund. Kurserne indeholder ud over sprogundervisning også undervisning i sociale udtryk, ligesom der er indlagt besøg hos danske firmaer og kulturelle arrangementer i programmet.

UC2 (Udviklings- og videnscenter for undervisning og uddannelse af tosprogede) har i foråret 2002 samlet en række initiativer fra hele landet i notatet »Overblik over særlige initiativer for læger med anden etnisk baggrund end dansk« (se www.uc2.dk).

Et eksempel er Roskilde Sprogcenter, der fra august 2002 har iværksat et fem måneders forløb for tredjelandslæger, som enten har fået godkendt deres uddannelse i Danmark eller er på vej til at få det. Forløbet skal bringe dem tættere på en prøveansættelse, som kan give dem varig autorisation. I løbet af de fem måneder tilknyttes deltagerne to forskellige sygehusafdelinger, hvor de er i praktik tre dage om ugen. De resterende to dage om ugen modtager de undervisning i fagligt dansk med særlig vægt på kommunikation med patienter og kolleger samt lægefaglige discipliner, ligesom der vil være mulighed for individuel vejledning. Forløbet finansieres bl.a. via midlerne til danskundervisning.

5. En god start

Ændringer i medarbejdergruppens sammensætning

Det er meget vigtigt, at arbejdspladsen sætter fokus på en god start for den nyansatte. Når der ansættes medarbejdere med anden etnisk baggrund, er der nogle praktiske forhold, der skal overvejes.

Københavns Amt udgav i 2000 »Mangfoldighed på arbejdspladsen en pjeces om: Rekruttering og ansættelse af nydanskere«. Af pjecen, der sætter særligt fokus på rekruttering og ansættelse, fremgår bl.a. følgende:

I forhold til nydanskere kan det være værd at tænke over:

- ▶ Lyttes der til nydanskernes ønsker om fridage i forbindelse med egne højtider?
- ▶ Tager arbejdspladsens beklædningskrav højde for nydanskernes ønske om f.eks. at bære tørklæde, lange bukser eller at tildække armene?
- ▶ Er der behov for et uniformstørklæde?
- ▶ Er nydanske medarbejdere informeret om indholdet i sociale arrangementer som fredagsklub, personalefester og udflugter?
- ▶ Kan der tages højde for de vanskeligheder, nydanskere måtte have i forbindelse med deltagelse i sociale arrangementer?
- ▶ Tilgodeser kantinens MED-udvalg særlige ønsker – også fra nydanskere?
- ▶ Er retter med svinekød mærket i kantinen?

Mentorordninger

Arbejdspladsen kan overveje, om der skal indføres en mentorordning, hvor en bestemt medarbejder får ansvaret for at introducere den nyansatte til dels jobbet faglige indhold, dels det sociale fællesskab på arbejdspladsen.

Det første møde med en dansk arbejdsplads kan for personer med anden kulturel baggrund naturligvis give anledning til misforståelser omkring omgangstonen på arbejdspladsen, uskrevne regler m.v.

I en vellykket mentorordning vil mentoren også kunne gå ind og være behjælpelig med at løse eventuelle problemer, der måtte opstå på et senere tidspunkt af faglig eller social art.

Sygehus Vestsjælland giver følgende råd om brug af mentorordninger ud fra egne erfaringer:

Det er vigtigt at afklare kompetencefelt og rollefordeling mellem mentor og arbejdspladsens leder, inden ordningen/forløbet går i gang.

Hvornår er problemer generelle, og hvornår er det en ledelsesmæssig problemstilling?

En mentor bør også forberedes på rollen. Vi har oplevet, at eksempelvis sociale problemer i perioder bliver vældigt dominerende.

Derfor skal en mentor være bevidst om »den professionelle« distance – hvor der selvfølgelig skal være plads til indfølelse.

I Fyns Amt er der etableret en gruppe på 13 læger af forskellig etnisk oprindelse fra tredje verdenslande. De er alle prøvetidsansatte og har hver især fået tilknyttet en kontaktperson rekrutteret blandt medlemmer

af lægekredsforeningen i Fyns Amt. Formålet med kontaktpersonen er at gøre det nemmere for disse udenlandske læger at blive integreret i det danske sundhedssystem. Integrationen skal ske gennem en udbredelse af kendskabet til det danske sundhedsvæsen. Hovedvægten lægges på kultur- og kollegialitet, men løsning af praktiske hverdagsproblemer og information om videreuddannelse af læger er også to vigtige aspekter i kontaktpersonernes virke.

6. En præsentationspakke

Som nævnt under afsnittet Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg (og samarbejdsudvalg) har Amtsrådsforeningen og KTO i samarbejde med Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet (www.nydansker.dk) udarbejdet en »præsentationspakke«, der skal kunne anvendes, når rekruttering af nydanskere sættes på dagsordenen lokalt i amterne.

En sygehusdirektør, en udviklingschef og en medarbejder fra et sygehuskøkken er nogle af de ti medlemmer af en praktikergruppe, som Amtsrådsforeningen og KTO har nedsat for at kvalificere arbejdet med præsentationspakken og sørge for, at den rammer plet i forhold til amternes behov.

Pakken skal være igangsættende, oplysende og debatskabende for amtslige arbejdspladsers arbejde med mangfoldighed.

Pakken, der skal bestå af bl.a. et Power Point-show, en instruktionsbog og en pjece, skal kunne anvendes af amtsligt ansatte ved møder på arbejdspladserne om rekruttering. Da amterne har forskellige behov og ønsker, er det intentionen, at amterne selv skal kunne videreudvikle pakken, så den kan anvendes efter arbejdspladsens egen situation.

Pakken vil – efter afprøvning i to amter – blive udsendt til samtlige amter primo 2003. Herefter vil der blive indbudt til et seminar, hvor pakken vil blive introduceret for udvalgte medarbejdere fra samtlige amter, der herefter selv kan anvende pakken på amts arbejdspladser.