



Etnisk ligestilling i amterne

*En undersøgelse af muligheder og barrierer
for etnisk ligestilling på de amtslige arbejdspladser*

December 2001

Teknologisk Institut, Arbejdsliv
Postboks 141
2630 Taastrup

Tlf.: 7220 2620

Fax: 7220 2621

E-mail: arbejdsliv@teknologisk.dk

Q:\Sekr 2000\1440 - Etnisk ligestilling i amterne\Rapport\Samlet.doc

Indhold

| | |
|--|-----------|
| Forord | 3 |
| Rapportens indhold | 5 |
| 1 Rapportens anbefalinger | 6 |
| 1.1 Organisationerne - Amtsrådsforeningen og KTO | 6 |
| 1.2 Det enkelte amt..... | 7 |
| 1.3 Den enkelte arbejdsplads - sygehusafdeling, sociale institution, skole mv..... | 9 |
| 2 Etniske minoriteter i Danmark | 12 |
| 2.1 En kort karakteristik | 12 |
| 2.2 Beskæftigelse og ledighed..... | 15 |
| 2.3 Den svagere arbejdsmarkedstilknytning | 16 |
| 2.4 Lovgivning | 20 |
| 2.5 Initiativer på amtslige, statslige og kommunale områder..... | 20 |
| 2.6 Sammenfatning..... | 22 |
| 3 Etnisk integration på amtslige arbejdspladser | 24 |
| 3.1 Arbejdspladsens rolle i integration af minoriteter | 24 |
| 3.2 Amtet som arbejdsplads | 25 |
| 3.3 Amternes mange arbejdspladser, brancher og brugergrupper..... | 26 |
| 3.4 Rekruttering og beskæftigelse af etniske minoriteter i amterne..... | 27 |
| 3.5 Københavns og Sønderjyllands amter | 32 |
| 3.6 Generelle barrierer på arbejdspladserne | 34 |
| 3.7 Generelle gevinster ved at ansætte etniske minoriteter | 38 |
| 4 Sygehusområdet - barrierer og gevinster | 39 |
| 4.1 Sygehusafdelingen som arbejdsplads..... | 39 |
| 4.2 Patienter med anden etnisk baggrund..... | 40 |
| 4.3 Rekrutteringssituationen..... | 41 |
| 4.4 Erfaringer med ansatte, etniske minoriteter | 41 |
| 4.5 Barrierer for at ansætte etniske minoriteter | 42 |
| 4.6 Integrationen - hvorfor er det svært?..... | 44 |
| 4.7 Gevinster ved at ansætte etniske minoriteter på sygehuse | 46 |
| 5 Uddannelsesinstitutioner på sundhedsområdet - barrierer og gevinster | 49 |
| 5.1 Uddannelsesinstitutionen som arbejdsplads..... | 49 |
| 5.2 Studerende med anden etnisk baggrund..... | 50 |
| 5.3 Rekrutteringssituationen..... | 51 |
| 5.4 Erfaringer med ansatte etniske minoriteter | 51 |
| 5.5 Barrierer for at ansætte etniske minoriteter | 52 |
| 5.6 Integrationen - hvor er det svært?..... | 53 |
| 5.7 Gevinster ved at ansætte etniske minoriteter på uddannelsesinstitutionerne | 54 |
| 6 Socialpædagogiske institutioner - barrierer og gevinster | 56 |
| 6.1 Institutionen som arbejdsplads | 56 |
| 6.2 Brugere med andet etnisk baggrund..... | 57 |
| 6.3 Rekrutteringssituationen..... | 57 |
| 6.4 Erfaringer med ansatte etniske minoriteter | 58 |
| 6.5 Barrierer for at ansætte etniske minoriteter | 58 |
| 6.6 Integrationen - hvor er det svært?..... | 61 |

| | | |
|---------------------|--|-----------|
| 6.7 | Gevinster ved at ansætte etniske minoriteter på socialpædagogiske institutioner..... | 63 |
| Kilder | | 64 |

Forord

Arbejdsløsheden blandt etniske minoriteter fra mindre udviklede lande er markant højere end for den øvrige danske befolkning. Andre undersøgelser tyder på, at det både skyldes etniske minoriteters svage dansk kundskaber og uddannelse samt arbejdsgiveres diskrimination i forbindelse med ansættelser. På den anden side er der udsigt til arbejdskraftmangel, idet en stor andel af befolkningen snart trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet på grund af alder. Dette sætter rekruttering på arbejdsgivernes dagsorden.

Det er baggrunden for, at Aamtsrådsforeningen og KTO i fællesskab ønsker at fremme etnisk ligestilling på amtslige arbejdspladser. Parterne er også blevet opfordret af *Partsudvalget om integration* nedsat i 1999 af den daværende regering. Partsudvalget fremhæver arbejdspladser og samarbejdsudvalg som omdrejningspunkt for integration af etniske minoriteter, og foreslår parterne at indgå aftaler eller iværksætte personalepolitiske initiativer til at fremme integration af etniske minoriteter. Metoder og redskaber, der kan fremme etnisk ligestilling, efterlyses tillige af medarbejdere og ledere i rapporten *Nye roller og udfordringer for lokale ledelses- og medarbejderrepræsentanter i den (amts)kommunale sektor* udarbejdet for og efterfølgende drøftet i det Personalepolitiske Forum (nedsat af KL, Aamtsrådsforeningen og KTO) i november 2000.

Som grundlag for at udvikle metoder og redskaber til at fremme etnisk ligestilling besluttede Aamtsrådsforeningen og KTO i foråret at iværksætte en undersøgelse af barrierer og muligheder for at udbrede etnisk ligestilling på de amtslige arbejdspladser. Undersøgelsen, der er gennemført af Teknologisk Institut, Arbejdsliv, har haft til formål at:

- Indhente oplysninger om antallet af personer med anden etnisk baggrund end dansk fra mindre udviklede lande ansat i amterne, deres uddannelsesbaggrund og erhvervsområde.
- Indhente oplysninger om uddannelsesbaggrund blandt ledige med anden etnisk baggrund end dansk fra mindre udviklede lande.
- Afdække faktorer, der fremmer eller hæmmer etnisk ligestilling i amterne.
- Opstille mål, strategier og aktiviteter, der fremmer etnisk ligestilling i amterne.

Undersøgelsen bygger på to indfaldsvinkler:

- Dels en kvantitativ kortlægning og analyse af oplysninger om etniske minoriteter fra mindre udviklede lande i amterne. Kortlægningen omfatter både ledige samt beskæftigede på amtslige arbejdspladser, herunder også oplysninger om begge grupperes uddannelsesniveaue og erhvervsområde.
- Dels en kvalitativ beskrivelse og analyse af amtslige lederes og medarbejderes erfaring med og holdning til etnisk ligestilling. Analysen har særligt fokus på barrierer for og potentialer i øget etnisk integration i amterne.

Der er gennemført 33 interview med i alt 79 ledere og medarbejdere på udvalgte sygehuse, uddannelsesinstitutioner for sundhedsuddannelser og socialpædagogiske institutioner i Københavns Amt og Sønderjyllands Amt. Derudover er gennemført interview med otte ansatte på amtslige arbejdspladser med anden etnisk baggrund end dansk.

Undersøgelsesresultaterne præsenteres i denne rapport, der er udarbejdet af konsulenterne Trine Land Hansen, Tom Bødker Hansen og Kim Sørensen under medvirken af studentermedhjælp Esben Rahbek Pedersen. Teknologisk Institut er eneansvarlig for analyser, fortolkninger og konklusioner.

Teknologisk Institut, Arbejdsliv

December 2001

Rapportens indhold

Rapporten indeholder et forord samt et indledende afsnit med anbefalinger og er derudover disponeret på følgende måde:

Kapitel 2: Etniske minoriteter i Danmark indeholder en kort præsentation af faktorer, der har betydning for etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning, herunder deres antal, opholdstid, oprindelsesland, uddannelse, bopæl m.v. Derefter indkredser vi etniske minoriteters arbejdsløshed samt erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser, og det leder frem til at præsentere hidtidige undersøgelser, der har belyst baggrunden for den relativt høje arbejdsløshed og de lave erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser. Afslutningsvis beskriver vi initiativer taget af Folketinget samt de kommunale og statslige parter, der skal fremme etnisk ligestilling.

Kapitel 3: Etnisk integration på amtslige arbejdspladser beskriver arbejdspladsens rolle i ansættelse og integration af etniske minoriteter samt introducerer amtet som arbejdsplads. Det danner grundlag for at udvælge amter og fagområder, der indgår i undersøgelsens interviewdel. Der redegøres derefter for de aktuelle rekrutteringsmuligheder på de udvalgte fagområder og indikatorer for etnisk ligestilling præsenteres. I de to amter, hvor der er gennemført interview, er ledighed blandt etniske minoriteter og initiativer rettet mod at fremme etnisk ligestilling tillige kort beskrevet. Kapitlet afsluttes med en sammenfatning af barrierer og muligheder for etnisk ligestilling, der går på tværs af amter og brancher.

Kapitel 4, 5 og 6 går tættere på barrierer og gevinster ved at ansætte etniske minoriteter på henholdsvis sygehuse, uddannelsesinstitutioner for sundhedsområdet samt socialpædagogiske institutioner. Kapitlerne indledes med en kort beskrivelse af arbejdspladserne samt lederes og medarbejderes erfaringer med etniske minoriteter som patientgruppe og muligheder for fortsat at rekruttere personale med relevante kvalifikationer. Inden præsentationen af barrierer og muligheder for at fremme etnisk ligestilling belyses erfaringerne med etniske minoriteter blandt ansatte

1 Rapportens anbefalinger

I det følgende præsenteres initiativer, der har til hensigt at fremme etnisk ligestilling i amterne. Initiativerne er grupperede alt efter hvilken aktør eller hvilket ledelsesniveau, der har bedst mulighed for at beslutte og gennemføre initiativerne: Amtsrådsforeningen og KTO, det enkelte amt eller den enkelte arbejdsplads, eksempelvis et sygehus eller en sygehusafdeling.

1.1 Organisationerne - Amtsrådsforeningen og KTO

Amtsrådsforeningen og KTO kan fremme etnisk ligestilling ved at understøtte etniske minoriteters muligheder for at gennemføre eller supplere med dansk uddannelse.

Undersøgelsen afdækker en stærk teknisk-faglig identitet blandt ledere og medarbejdere på de amtslige arbejdspladser - sygehusafdelinger, socialpædagogiske institutioner og skoler på sundhedsområdet. Samtidig er sygeplejerske- og lægeerhvervene lovregulerede, hvilket kræver en autorisation udstedt af Sundhedsstyrelsen. Endelig er der generelt tendens til, at mange erhverv professionaliseres, og den teoretiske del af uddannelser udvides. Et eksempel er sygeplejerskeuddannelsen. Mange arbejdspladser stiller på den baggrund krav om formel uddannelse for at kunne beskæftige etniske minoriteter.

Der er samtidig massive flaskehalse på de amtslige fagområder, som efterspørger uddannet sundhedspersonale og pædagoger. Det gælder alle amter og ikke alene udkantsområder, der var de første til at mærke arbejdskraftmanglen. Arbejdsmarkedsredegørelser, der hvert kvartal belyser flaskehalsområder, fremhæver tillige, at særligt inden for den offentlige sektor vil en stigende andel af arbejdsstyrken forlade arbejdsmarkedet på grund af alder, herunder især sygeplejersker.

En særkørsel gennemført af Danmarks Statistik pr. 1.1.2000 viser imidlertid, at meget få personer med anden etnisk baggrund har en for amtslige arbejdspladser relevant uddannelse. Det gælder for de beskæftigede etniske minoriteter i almindelighed og for ledige etniske minoriteter i særdeleshed.

Set i lyset af de formelle uddannelseskraav og etniske minoriteters svagere uddannelsesniveau skal der satses massivt på at optage etniske minoriteter på relevante uddannelsesinstitutioner og yde støtte til, at de gennemfører en uddannelse. Det kan både bidrage til at fremme etnisk ligestilling samt på længere sigt afhjælpe flaskehalse på amtslige fagområder.

En sammenligning af befolkningens og etniske minoriteters fordeling på amtslige stillingskategorier viser, at etniske minoriteter er underrepræsenteret i stillinger som sygeplejerske og pædagog. Der kan på den baggrund rettes særlig opmærksomhed mod at uddanne etniske minoriteter inden for disse to fagområder med henblik på, at etnisk minoriteter er ligeligt repræsenteret i alle amtslige stillingskategorier.

Det giver anledning til at se nærmere på etniske minoriteters interesse i at uddanne sig inden for de amtslige fagområder, deres gennemførelsesprocenter og hvilke barrierer, de møder på uddannelsesinstitutioner. Det gælder både unge uden uddannelse og personer med familier, der skal forsørges. Interview på uddannelsesinstitutioner på sundhedsområdet indikerer, at studerende med anden etnisk baggrund ikke føler sig som en del af det sociale samvær. Ifølge interviewene mangler de tillige ofte nødvendige dansk kundskaber. For personer med familie vil det sjældent være økonomisk muligt at gennemføre en uddannelse med Statens Uddannelsesstøtte (SU) som forsørgelsesgrundlag. En nærmere undersøgelse og udviklingsindsats kan belyse disse barrierer nærmere og sætte ind over for barriererne og dermed øge etniske minoriteters interesse i at gennemføre en uddannelse inden for de amtslige fagområder. I den sammenhæng vil det være relevant at evaluere de foreløbige erfaringer med forskole- eller efteruddannelsesforløb for etniske minoriteter på social- og sundhedsuddannelserne. Der er i langt den overvejende del af amterne igangsat sådanne forløb og Amtsrådsforeningen har kort beskrevet indhold i og erfaringer med forløbene i publikationen *Sprog og fag - et idékatalog om kvalificering af flygtninge og indvandrere til social- og sundhedsuddannelserne* (Amtsrådsforeningen, marts 2001).

Organisationerne kan derudover opfordre amterne og de faglige organisationer til at opstille mål og strategier for ansættelse af personer med anden etnisk baggrund. Amterne kan i den forbindelse:

- Kortlægge dels gevinsterne ved en mere mangfoldig personalesammensætning, dels de barrierer, som der må arbejdes med.
- Gennemføre tilfredshedsundersøgelser blandt etniske minoriteter i brugergrupper.
- Udvikle og afprøve jobrelateret sprogtræning og forløb, der integrerer job- og arbejdspladstræning og sprogundervisning.

Amtsrådsforeningen og KTO kan bistå amterne med disse initiativer. I næste afsnit udbygges initiativerne.

1.2 Det enkelte amt

De enkelte amter kan fremme ligestilling ved at:

Opstille mål for antallet af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk fra mindre udviklede lande

Ingen arbejdspladser i undersøgelsen har formuleret en politik eller mål for ansættelse af etniske minoriteter, og etnisk ligestilling bliver ikke drøftet på møder i samarbejdsudvalg eller i mindre formelle sammenhænge blandt medarbejdere. Der er behov for i bogstaveligste forstand at sætte etnisk ligestilling på dagsordenen og løbende overvåge samt evaluere udviklingen. Udgangspunktet må være at opstille målbare succeskriterier for etnisk ligestilling og løbende registrere, synliggøre og sammenligne udviklingen i andelen af etniske minoriteter ansat på amtslige arbejdspladser.

En central del af dette arbejde er at fokusere på, hvilke gevinster der er eller ville være ved øget etnisk integration på arbejdspladsen i forhold til brugerne. Samt at arbejde med de barrierer, som eksisterer i samarbejde med de enkelte arbejdspladser og de etniske minoriteter, som allerede er på arbejdspladserne. Det er vigtigt at tage udgangspunkt i de erfaringer og idéer, der er både hos målgruppen selv og dens nuværende og kommende kolleger og ledere.

De amtslige arbejdspladser afspejler ikke befolkningens eller arbejdsstyrkens sammensætning: Den 1.1.2000 udgjorde etniske minoriteter fra mindre udviklede lande 1,5 pct. af alle amtskommunalt ansatte. På samme tidspunkt udgjorde etniske minoriteter fra mindre udviklede lande til sammenligning 3,9 pct. af den samlede befolkning og 2,76 pct. af arbejdsstyrken. På den baggrund kunne et relevant målbart mål for etnisk ligestilling i amterne være at øge etniske minoriteters andel af alle amtskommunalt ansatte til 3,9 pct. eller alternativt 2,76 pct., og dermed afspejle enten befolkningens eller arbejdsstyrkens sammensætning. Det vil på basis af oplysninger fra Danmarks Statistik være muligt løbende at sammenholde udviklingen på de tre indikatorer i alle amter, Københavns og Frederiksberg Kommuner¹.

Gennemføre tilfredshedsundersøgelser eller lignende blandt etniske minoriteter i brugergrupper

En række interviewpersoner i denne undersøgelse giver udtryk for, at etniske minoriteter i brugergruppen er meget ressourcekrævende. Arbejdspladserne er forpligtet til at stille en tolk til rådighed, men meget tyder på, at denne indsats er utilstrækkelig. Der er på den baggrund behov for at kortlægge etniske minoriteters oplevelse af kontakt med amtslige servicetilbud, herunder også afdække behov for forbedringer, der effektivt imødekommer denne gruppes behov. Det vil sætte fokus på nye kompetencebehov hos personalet, der kan føre til større fokus på etniske minoriteter blandt personalet.

Udvikle og afprøve jobrelateret sprogtræning og forløb, der kombinerer jobtræning med sprogundervisning samt stille ressourcer til rådighed for jobrelateret sprogtræning
Interviewene har afsløret at svage danskkundskaber er en meget væsentlig barriere for etniske minoriteters ansættelse på amtslige arbejdspladser - set gennem leder- og medarbejderøjne. Det gælder især job, der kræver videregående uddannelse, og det er i amterne langt hovedparten. Danskkundskaberne vurderes ofte af ledere og medarbejdere som utilstrækkelige, selvom de pågældende ansøgere har gennemgået sprogscolekurser og bestået danskprøver på forskellige niveauer. Ledere og medarbejdere efterspørger mere praktisk, jobrelateret sprogtræning af de etniske minoriteter. På den anden side erhverves denne type danskkundskaber netop på arbejdspladsen. På den baggrund foreslår vi, at der udvikles og afprøves jobtræningsforløb kombineret med sprogundervisning.

¹ Denne form for registrering kan komme i konflikt med *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*, § 4, ifølge hvilken en arbejdsgiver i forbindelse med eller under ansættelsen af en lønmodtager ikke må anmode om, indhente eller modtage og gøre brug af oplysninger om dennes race, hudfarve, religion, politiske anskuelse, seksuelle orientering eller nationale, sociale eller etniske oprindelse. Ifølge konsulent Agnete Andersen, Beskæftigelsesministeriet har Danmarks Statistik imidlertid i praksis lov at offentliggøre oplysninger om etniske minoriteters arbejdspladstilknytning, så længe oplysningerne ikke er personhenførbare. Det er Danmarks Statistik, der skønner, hvornår oplysninger er personhenførbare. I særkørselen, der ligger til grund for denne rapport's kvantitative analyse og som primært er afrapporteret i en særskilt bilagsrapport, oplyser Danmarks Statistik, at diskretionshensynet ikke krænktes, idet population af indvandrere og efterkommere stammer fra en stor gruppe (mindre udviklede) lande, og materialet brydes ikke ned på enkeltlande. I denne rapport's kapitel 2 samt i indledningen i rapportens bilag findes en sammenligning af befolknings- og arbejdsstyrkesammensætning med andele af etniske minoriteter fra mindre udviklede lande ansat på de respektive amters arbejdspladser.

Jobtræningen vil give arbejdspladsen lejlighed til at se personer med anden etnisk baggrund an, tilføre etniske minoriteter nødvendige praktisk-faglige kompetencer samt træne jobrelevante og almene dansk kundskaber. Denne type forløb kan i givet fald udvikles og afprøves i samarbejde med regionale arbejdsmarkedsråd, AF, kommuner og a-kasser. Amtsrådsforeningen kan i lighed med Finansministeriet tillige afsætte økonomiske ressourcer til jobrelevant sprogtræning, så kravene til dansk kundskaber kan sænkes på rekrutteringstidspunktet.

I arbejdet med sprogproblematikken er det vigtigt ikke at tro, at 'alt' handler om sprog, hvad enten dette er mere eller mindre arbejdspladsrelateret. Arbejdspladsernes holdning om 'det dårlige danske' vil ofte samtidig være et symptom på manglende rummelighed. Det er derfor vigtigt at arbejde samtidigt med den enkelte person med anden baggrund og den konkrete arbejdsplads' organisering, kultur mv.

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner om at tiltrække og fastholde etniske minoriteter på uddannelserne

I undersøgelsen peges på behovet for at uddanne flere med anden etnisk baggrund, hvis arbejdspladserne skal have en mulighed for at rekruttere flere etniske minoriteter. Det vil være oplagt at intensivere samarbejdet mellem amterne og uddannelsesinstitutionerne om at tiltrække etniske minoriteter til uddannelserne, sikre at de ikke falder fra igen og optimere kvalificeringen af både de studerende og de amter, der skal aftage dem til mødet på arbejdspladserne efter endt uddannelse. Praktikperioderne undervejs i uddannelserne kan gives særlig opmærksomhed.

'Skubben på' og sparring i forhold til enkeltarbejdspladser

Amternes centraladministration har en vigtig rolle i at sætte etniske minoriteter på dagsordenen på de enkelte arbejdspladser. Det kan være ved at 'skubbe på' for at få sat mål og fulgt op på målene. Og lige så vigtigt kan f.eks. en intern konsulent være opsøgende over for institutioner og afdelinger og bistå dem med at overkomme den enkelte arbejdsplads' barrierer for at ansætte etniske minoriteter.

1.3 Den enkelte arbejdsplads - sygehusafdeling, sociale institution, skole mv.

Der kan være stor forskel på den politisk-administrative og den enkelte arbejdsplads' interesse i at fremme etnisk ligestilling. Det kræver et vist mål af ressourcer, overskud, strategisk planlægning og rummelighed at modtage nye grupper på en arbejdsplads. Det bekræfter denne undersøgelse blandt ledere og medarbejdere på amtslige arbejdspladser. Det er derfor afgørende for etnisk ligestilling i amterne at involvere de enkelte arbejdspladser direkte i integrationsarbejdet.

Opstille strategi for kompetenceudvikling og rekruttering af etniske minoriteter

Undersøgelsen tyder på, at den enkelte arbejdsplads har brug for en systematisk tilgang til afklaring af kompetencebehov, kompetenceudvikling og rekruttering. Udover formelle kvalifikationer er der meget få bud på, hvilke bredere, almene kompetencer brugerne forventer - danske såvel som etniske minoriteter. Fokus på behovet for bredere, almene kompetencer blandt personalet kan føre til mere nuancerede jobkrav, opbløde skarpt optrukne faggrænser samt anvendelse af bredere rekrutteringskanaler, herunder

indkalde kvalificerede ansøgere med anden etnisk baggrund til jobsamtaler. Det vil i sidste ende skabe større rum for, at etniske minoriteter kan udfolde deres kompetencer på de amtslige arbejdspladser. Der er tillige massive flaskehalse og balanceproblemer på især sundhedsområdet, og aktuelt mangler der læger, sygeplejersker samt social- og sundhedsassistenter². Denne situation forværres af, at en stigende andel af arbejdsstyrken, særligt inden for den offentlige sektor, forlader arbejdsmarkedet på grund af alder. Interviewene i Sønderjylland gav flere eksempler på, at lægemanglen, der både kendetegner sygehuse i storbyerne og udkantsområder, intensiverede søgningen efter kvalificerede, udenlandske læger og motiverede til at kvalificere lægerne. I Sønderjylland er der på den baggrund sat kraftigt ind, for at kompensere for udenlandske lægers manglende dansk kundskaber og faglige ekspertise med henblik på at kunne ansætte dem i ordinære stillinger. Ifølge arbejdsmarkedsredegørelser slår manglen på kvalificeret sundhedspersonale nu igennem i stort set alle amter. På den baggrund er det nødvendigt nu at rekruttere og opkvalificere de personer med anden etnisk baggrund, som har interesse i eller erfaring inden for især sundhedsområdet.

Gennemføre holdningsbearbejdende og arbejdspladsudviklende initiativer: Interviewene afslører, at mange ledere og medarbejdere har svært ved at acceptere andre kulturelle og religiøse normer. Blot det 'anderledes' i forhold til det vante på arbejdspladserne kan få ansatte til at sætte hælene i. Det gælder eksempelvis respekt for beklædningsnormer. Det fører til at skærpe reglerne over for de etniske minoriteter, frem for at søge efter praktiske løsninger, der tillader at etniske minoriteter gennemfører religiøse ritualer, samtidig med at de varetager deres arbejde. Det kræver i første omgang at udbrede viden om andre kulturer og religiøse retninger. Dernæst vil der være behov for, at arbejdspladserne sætter etnisk ligestilling til debat og finder frem til en fælles holdning til etnisk ligestilling. Denne type af holdningsbearbejdende initiativer kan gennemføres som temadage, foredrag med repræsentanter for etniske minoriteter, udveksling af erfaringer arbejdspladser imellem m.v.

For at denne type initiativer kan lykkes, må de indgå i generelle udviklingsprocesser og være forankrede på arbejdspladsen. Ledere og medarbejdere må tage udgangspunkt i barrierer og muligheder i det daglige arbejde - for at arbejde med etnisk integration. Selvom ledere og medarbejdere ikke ønsker at særbehandle, er der dog på mange arbejdspladser en parathed til at tage hensyn til kolleger, og i mange tilfælde kan man planlægge sig ud af de udfordringer, der er i forhold til at udnytte hinandens kompetencer mest optimalt.

Et centralt aspekt er tillige at sikre mødet mellem etniske minoriteter og deres potentielle kolleger, da det kan bidrage afgørende til at ændre holdninger og fremme handlinger. Det finder i et vist omfang sted via allerede ansatte etniske minoriteter, studerende eller praktikanter.

Formidle succeshistorier samt synliggøre fordele med en mangfoldig medarbejdersammensætning: Ledere og medarbejdere, der har deltaget i undersøgelsen, giver en række eksempler på gode erfaringer med at ansætte og samarbejde med medarbejdere og kolleger med anden etnisk baggrund end dansk. Etniske medarbejdere bruger især deres viden om fremmede kulturer og religioner til at håndtere etniske minoriteter i brugergrupperne. Disse historier kan med fordel formidles til andre arbejdspladser, der ikke har

² Arbejdsmarkedsstyrelsens Arbejdsmarkedsredegørelse 3. kvartal 2001

gjort erfaringer med etniske ansatte eller som tvivler på værdien af at supplere medarbejderstaben med personer med anden etnisk baggrund end dansk. Historierne kan samtidig eksemplificere de mere generelle fordele ved en etnisk og kulturelt mangfoldig arbejdsplads.

Bruge kontaktpersoner eller mentorer i integrationsprocessen

Der er stigende fokus på arbejdspladsintegrationsprocessen. Undersøgelsen viser, at det er en stor udfordring at være nyansat på mange arbejdspladser, både for etniske mindretal og flertal. Det peger på et behov for at benytte kontaktpersoner eller mentorer i integrationsprocessen, især for etniske minoriteter, som oftest vil være en ny gruppe på arbejdspladsen. Kontaktpersonens rolle er at bistå den nyansatte med at falde til på arbejdspladsen, både fagligt og socialt, men også at hjælpe kollegerne med at integrere den nye. Det skal her nævnes, at AF har mulighed for at yde økonomisk støtte til mentorer eller personlige vejledere som led i jobtræning og ansættelse af etniske minoriteter.

2 Etniske minoriteter i Danmark

Dette afsnit beskriver indledningsvis udviklingen i antallet af etniske minoriteter i Danmark, deres oprindelsesland, opholdstid i Danmark, uddannelse, alder, køn samt bopæl. Det har relation til og danner baggrund for i den næste del at beskrive etniske minoriteters arbejdsmarkedstilknytning og barrierer for deres integration på arbejdsmarkedet belyst i undersøgelser og analyser. Kapitlet afsluttes med et kort rids af initiativer til fremme af etnisk ligestilling iværksat af Folketinget samt offentlige lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer.

I denne rapport afgrænses etniske minoriteter til indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande. Se tekstboks.

Baggrunden er, at denne gruppe har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end øvrige etniske minoriteter og majoriteter, og at indvandringen fremover primært forventes at komme fra den mindre udviklede del af verden. Undersøgelser og analyser, der refereres til i denne rapport, afgrænser i nogle tilfælde etniske minoriteter til personer, der kommer fra lande uden for Norden og EU. Det har imidlertid kun begrænset betydning for undersøgelsen og analysernes resultat.

INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE FRA MINDRE UDVIKLEDE LANDE

Hvor ikke andet er angivet omfatter denne rapport etniske minoriteter - indvandrere og efterkommere - fra *mindre udviklede lande*. Det er afrikanske, asiatiske og sydamerikanske lande samt lande i europæiske udkantsområder, herunder Tyrkiet, Cypern, Aserbajdsjan, Usbekistan, Kasakstan, Turkmenistan, Kirgisistan, Tadsjikistan, Georgien og Armenien. Europa med de nævnte undtagelser, USA, Canada, Japan, Australien og New Zealand defineres som *udviklede lande*.

Indvandrere er personer født i udlandet, hvor den ene eller begge forældre er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. *Efterkommere* er personer født i Danmark af forældre, hvor ingen er dansk statsborger født i Danmark.

2.1 En kort karakteristik

Indvandrere og efterkommere omtales i litteraturen som etniske minoriteter, flygtninge, udlændinge, to-kulturelle, tosprogede, personer med anden etnisk baggrund end den danske, gæstearbejdere m.v. Det er betegnelser, der i mange tilfælde afspejler indvandringens historie.

Den økonomiske vækst i 60'erne skabte behov for arbejdskraft på trods af store (efterkrigs)årgange og kvinders indtræden på arbejdsmarkedet. Arbejdskraftbehovet blev delvist dækket af gæste- eller fremmedarbejdere - som de blev kaldt - fra Tyrkiet, det tidligere Jugoslavien og senere Pakistan. Oliekrisen i 1973 og den efterfølgende økonomiske stagnation udløste en stigende arbejdsløshed, men det betød ikke, at arbejdskraftindvandrerne rejste hjem: De fik gradvist permanent opholds- og arbejdstilladelse. De havde samtidig ret til at få pårørende til Danmark under regler om familiesammenføring, der stadig gælder i dag. Flygtninge har også øget antallet af personer med anden etnisk baggrund end dansk i Danmark: Hvor de i 70'erne især flygtede fra Vietnamkrigen og militærdiktaturet i Chile, kom 80'ernes flygtninge fra krigen mellem Irak og Iran. Krig er tillige årsagen til, at det i 90'erne især er somaliere, irakere, statsløse palæstinensere og personer fra det tidligere Jugoslavien, der er kommet til Danmark.

Antal

1990'ernes flygtningestrømme har været den primære kilde til indvandring til Danmark. Indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande tegner sig for den største andel af stigningen. Se tabel 2.1. Antallet af indvandrere fra de mindre udviklede lande er næsten fordoblet, og antallet af efterkommere næsten tredoblet i de sidste ti år. Antallet af indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande udgjorde pr. 1. januar 2001 221.429 personer eller 4,1 pct. af den samlede befolkning i Danmark³.

Der må også fremover forventes stigende andele af etniske minoriteter i Danmark - tredoblingen af efterkommere inden for de sidste ti år afspejler en høj fertilitet blandt etniske minoriteter i Danmark. Flygtninge fra konflikter i den mindre udviklede del af verden og herboende efterkommeres giftermål med personer fra hjemlandet, som kommer til Danmark under reglerne for familiesammenføring, forventes også at bidrage til stigningen.

Oprindelsesland

Indvandrere fra mindre udviklede lande stammer i dag primært fra Tyrkiet, Irak, Libanon, Somalia, Iran og Pakistan. Se tabel 2.2.

De seks lande står tilsammen for 59 pct. af antal indvandrere i 2001 fra mindre udviklede lande - med Tyrkiet som det største indvandringsland.

Tabel 2.2 afspejler imidlertid store forskelle i indvandringens stigningstakt i perioden 1991 - 2001. Indvandringen fra Tyrkiet, Libanon, Iran og Pakistan er steget mellem 31 og 42 pct. Fra Irak og Somalia er den steget med henholdsvis 465 pct. og 1711 pct.

| | 1991 | 2001 | Udvikling fra 1991 til 2001 (pct.) |
|---|---------|---------|------------------------------------|
| Indvandrere fra mere udviklede lande | 103.502 | 152.193 | 47 % |
| Indvandrere fra mindre udviklede lande | 86.129 | 156.481 | 82 % |
| Efterkommere fra mere udviklede lande | 13.528 | 22.325 | 65 % |
| Efterkommere fra mindre udviklede lande | 23.025 | 64.948 | 182 % |
| Indvandrere og efterkommere, <i>i alt</i> | 226.202 | 395.947 | 75 % |

Kilde: Teknologisk Institut på basis af Danmarks Statistik, Statistisk Tiårsoversigt 2001, s. 34.

| | 1991 | 2001 | Andel af indvandrere i Danmark i 2001 (pct.) | Udvikling, 1991 til 2001 (pct.) |
|-------------|--------|---------|--|---------------------------------|
| Tyrkiet | 21.561 | 29.680 | 19 % | 38 % |
| Irak | 2.673 | 15.099 | 10 % | 465 % |
| Libanon | 8.381 | 11.924 | 8 % | 42 % |
| Somalia | 654 | 11.847 | 8 % | 1711 % |
| Iran | 8.703 | 11.348 | 7 % | 30 % |
| Pakistan | 7.864 | 10.313 | 7 % | 31 % |
| Andre lande | 36.293 | 66.270 | 41 % | 83 % |
| I alt | 86.129 | 156.481 | 100 % | 82 % |

Kilde: Teknologisk Institut på basis af Danmarks Statistik, Statistisk Tiårsoversigt 2001.

³ Kilde: Danmarks Statistik, Statistisk Tiårsoversigt 2001, side 34.

Opholdstid

Denne forskel i indvandringens stigningstakt for forskellige grupper af indvandrere skal ses i lyset af indvandringens historie som tidligere præsenteret: Tyrkerne og pakistanere kom til Danmark som gæstearbejdere i 60'erne og 70'erne, iranere i 80'erne og irakere og somaliere i 90'erne - begge som følge af regionale krige.

Det betyder, at opholdstiden i Danmark varierer betydeligt mellem grupper af indvandrere fra mindre udviklede lande. For 10 år siden var der meget få indvandrere fra Irak eller Somalia, men de udgør i dag lige så mange, som andre 'gamle' indvandringslande som Iran, Libanon og Pakistan. Indvandrere fra Irak og Somalia er dermed de grupper, der har opholdt sig kortest tid i Danmark, tyrkere, jugoslavere og pakistanere i længst tid. Opholdstiden i Danmark har stor indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen, og det vil fremgå af et senere afsnit, at de senest ankomne nationaliteter har den svageste tilknytning til arbejdsmarkedet.

Uddannelse

Etniske minoriteter kan enten erhverve en uddannelse i Danmark eller medbringe en uddannelse taget i hjemlandet.

Danmarks Statistiks registerbaserede opgørelser om befolkningens uddannelser indeholder oplysninger om etniske minoriteters uddannelse i Danmark. I efteråret 1999 blev der tillige gennemført en spørgeskemaundersøgelse af Danmarks Statistik om medbragt uddannelse blandt etniske minoriteter mellem 18 og 59 år, der på det tidspunkt ikke havde en kompetencegivende uddannelse i Danmark⁴.

En sammenligning, der inddrager etniske minoriteters medbragte uddannelse samt uddannelse erhvervet i Danmark, viser, at andelen af indvandrere med en erhvervskompetencegivende uddannelse er væsentligt mindre end andelen af den øvrige befolkning: Blandt de 25-59-årige indvandrere har 44 pct. af mændene og 38 pct. af kvinderne opnået en erhvervskompetencegivende uddannelse. De tilsvarende procenttal for mænd og kvinder i den øvrige befolkning er henholdsvis 62 pct. og 56 pct.⁵. Selv når indvandrernes medbragte uddannelse inddrages, står de altså rent uddannelsesmæssigt dårligere rustede til mødet med arbejdsmarkedet end resten af befolkningen.

Alder og køn

Alder har en afgørende betydning for en befolkningsgruppes arbejdsmarkedstilknytning: Overvægt af unge under uddannelse og ældre, der har sværere ved at fastholde tilknytning

| | 0-19 år | 20-29 år | 30-39 år | 40-59 år | > 60 år | I alt |
|---|---------|----------|----------|----------|---------|-------|
| Indvandrere fra mindre udviklede lande | 19 | 25 | 29 | 21 | 6 | 100 |
| Efterkommere fra mindre udviklede lande | 96 | 4 | - | - | - | 100 |
| Den øvrige danske befolkning | 23 | 14 | 15 | 28 | 20 | 100 |

Kilde: *Indvandrere i Danmark*, Danmarks Statistik, 1998, side 114

⁴ I spørgeskemaundersøgelsen indplacerede deltagerne selv deres medbragte uddannelse på et for danske uddannelser sammenligneligt niveau. Der var et frafald i undersøgelsen på ca. 50 pct.

⁵ Kilde: Udlændinges integration i det danske samfund, Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark, juni 2001, side 15.

ningen til arbejdsmarkedet, vil alt andet lige betyde en svagere arbejdsmarkedstilknytning. Sammenholdes aldersfordelingen for indvandrere fra mindre udviklede lande med aldersfordelingen for den øvrige befolkning, viser det sig, at der blandt indvandrerne er flere mellem 20 og 40 år og tilsvarende færre under 20 år og over 40 år. Se tabel 2.3 på forrige side. Det stiller som udgangspunkt indvandrerne i en gunstig position i forhold til arbejdsmarkedet. Det billede ændres en smule i fald efterkommere inddrages, idet langt størsteparten af efterkommerne er under 25 år. Kønsfordelingen er både for indvandrere og efterkommere lig kønsfordelingen hos den øvrige befolkning.

Bopæl

Etniske minoriteter er overrepræsenterede i hovedstadsområdet, herunder især Ishøj, Albertslund og Brøndby kommuner samt i Århus Kommune (Århus Amt), Odense Kommune (Fyns Amt) og Aalborg Kommune (Nordjyllands Amt)⁶. Det slår igennem i arbejdsstyrken: Det er alene i hovedstadsområdet, herunder også Roskilde og Frederiksborg amter og i de tre store provinsbyer, at etniske minoriteter udgør mere end to pct. af arbejdsstyrken. Se tabel 2.4. Det er primært i disse områder, at etniske minoriteter, i hvert fald på kort sigt, vil kunne udgøre en arbejdskraftreserve. På længere sigt afhænger det blandt andet af mobilitet blandt etniske minoriteter, herunder deres interesse i og incitamenter til at flytte væk fra storbyområderne eller forblive i landdistrikterne.

| Amt/kommune | Pct. af arbejdsstyrke |
|-----------------------|-----------------------|
| Københavns Kommune | 7,24 |
| Københavns Amt | 5,30 |
| Frederiksberg Kommune | 4,41 |
| Frederiksborg Amt | 3,05 |
| Roskilde Amt | 2,45 |
| Århus Amt | 2,31 |
| Fyns Amt | 2,01 |
| Andre amter | > 2 |

Kilde: Særkørsel, Danmarks Statistik

2.2 Beskæftigelse og ledighed

Der er bred enighed om, at etniske minoriteters beskæftigelse og integration på arbejdsmarkedet er en væsentlig forudsætning for etnisk ligestilling. En rapport udgivet af *Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark* fremhæver arbejdspladsen som det vigtigste mødested for udlændinge og danskere, og arbejdsmarkedstilknytning som vejen til selvforsørgelse og anseelse i samfundet. Se tekstboks. Beskæftigelse af etniske minoriteter kan tillige bidrage til at øge arbejdsstyrken, der er stagneret som følge af efterkrigsgenerations tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, samt reducere de offent

TÆNKETANKEN OM UDFORDRINGER FOR INTEGRATIONSINDSATSEN I DANMARK

Tænketanken blev nedsat af Indenrigsministeren i november 2000. I rapporten *Udlændinges integration i det danske samfund* fra juni 2001 opstiller Tænketanken syv kriterier for en vellykket integration af udlændinge. Kriterierne har været genstand for kritik. Det hævdes eksempelvis, at danskere selv har svært ved at leve op til de formulerede kriterier for integration.

I rapporten fremhæves betydningen af udlændinges tilknytning til arbejdsmarkedet imidlertid på følgende måde:

Det kan næppe overvurderes, hvor meget en fast tilknytning til arbejdsmarkedet betyder for udlændinges integration i Danmark. Et arbejde giver den enkelte mulighed for at forsørge sig selv og forbedre sine levevilkår - og dermed også få både større selvværd og anseelse i samfundet. Samtidig er arbejdspladsen også den bedste 'sprog- og integrationsskole' og nok det vigtigste mødested for udlændinge og danskere. Det er især her, at udlændinge og danskere møder hinanden, og dermed får mulighed for at danne sig et mere nuanceret billede af hinandens kultur og baggrund i øvrigt.

Kilde: Udlændinges integration i det danske samfund, Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark.

⁶ Kilde: Årbog om udlændinge i Danmark 2001 - Status og udvikling, 2001, Indenrigsministeriet, side 146 og 150.

lige udgifter til dagpenge og kontanthjælp.

Tilknytningen til arbejdsmarkedet for indvandrere og deres efterkommere er forbedret de senere år, men de har fortsat en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end den øvrige befolkning.⁷

- Arbejdsløsheden for indvandrere og efterkommere er 13 pct. - 4 pct. blandt den øvrige befolkning.
- Beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere og efterkommere er 44 pct. - 76 pct. for den øvrige befolkning.
- Indvandrere og efterkommere har en erhvervsfrekvens på 52 pct. - danskernes erhvervsfrekvens er 79 pct. Se tekstboks for definitioner af indikatorer for arbejdsmarkedstilknytningen.

ARBEJDSMARKEDSSTATISTISKE DEFINITIONER

De arbejdsmarkedstatistiske indikatorer er definerede på følgende måde:

Arbejdsstyrken er summen af beskæftigede og arbejdsløse - alle der står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Arbejdsløshed er antallet af arbejdsløse i pct. af arbejdsstyrken.

Beskæftigelsesfrekvens er antallet af beskæftigede i pct. af hele befolkningen.

Erhvervsfrekvens er arbejdsstyrken i pct. af hele befolkningen.

2.3 Den svagere arbejdsmarkedstilknytning

Etniske minoriteter har op gennem 70'erne og 80'erne haft en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end den øvrige befolkning. På trods af det økonomiske opsving, der *har* betydet en forbedring også for etniske minoriteter, er deres arbejdsmarkedstilknytning imidlertid endnu svagere i 90'erne.

En lang række undersøgelser og analyser har fokuseret på den svage og forringede arbejdsmarkedstilknytning. De adskiller sig fra hinanden ved at fokusere på henholdsvis etniske minoriteters manglende kompetencer i relation til arbejdsmarkedet samt arbejdsgiveres krav til og diskrimination af etniske minoriteter.

I det følgende redegøres i overskriftsform for undersøgelsesnes og analysernes resultater - opdragsgiverne og datagrundlag er sammenfattet i to tekstbokse på de næste sider.

⁷ Kilde: Indenrigsministeriets Udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd6, og "Statistiske Efterretninger", Arbejdsmarked, 2001:23, Danmarks Statistik. Tallene omfatter 16-66-årige indvandrere og efterkommere fra (tredje-) lande uden for Norden, EU og Nordamerika. Det betyder, at indvandrere og efterkommere fra flere lande indgår - eksempelvis lande i Østeuropa, herunder det tidligere Jugoslavien - end hvis valget havde været afgrænset til Danmarks Statistiks og FN's *mindre udviklede lande*. Hvis alene indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande indgik ville forskelle i arbejdsmarkedstilknytning formentlig træde endnu tydeligere frem.

Etniske minoriteter

De typiske barrierer er følgende:

"Etniske minoriteter er for dårlige til dansk"

To undersøgelser viser, at kun fire ud af ti indvandrere taler flydende eller godt dansk - resten taler enten middel eller dårligt dansk⁸.

Svage dansk kundskaber kendetegner især etniske minoriteter uden for arbejdsstyrken samt etniske minoriteter, der er arbejdsløse eller ansat i ufaglærte job: For indvandrere *uden for* arbejdsstyrken - i aktivering eller hjemmegående - har otte ud af ti vanskeligheder eller store vanskeligheder ved dansk. Af etniske minoriteter *i* arbejdsstyrken taler 59 pct. af de beskæftigede og kun fem pct. af de arbejdsløse kvindelige indvandrere flydende dansk. Tilsvarende taler seks pct. af de mandlige indvandrere, der er arbejdsløse, flydende dansk.

Svage dansk kundskaber udelukker imidlertid ikke helt etniske minoriteter fra jobmarkedet, men det giver tilsyneladende kun adgang til ufaglærte job: I ufaglærte job har relativt mange sproglige vanskeligheder. I faglærte og funktionærjob er andelen med sproglige problemer væsentligt mindre⁹.

Der er generelt en voksende erkendelse af nødvendigheden af at integrere sprog og job, f.eks. via særlige, jobrelaterede sprogundervisningsforløb. Dette er blandt andet et af fokusområderne for et aktuelt

NYERE UNDERSØGELSER OG ANALYSER AF BARRIERER FOR ETNISKE MINORITETERS INTEGRATION PÅ DET DANSKE ARBEJDSMARKED

Nedenstående undersøgelser og analyser bygger på oplysninger om beskæftigede og arbejdsløse indvandrere samt for indvandrere uden for arbejdsstyrken. De mere omfattende analyser er komparative og sammenholder eksempelvis data for beskæftigede med data for arbejdsløse, etniske minoriteter eller den øvrige befolkning:

Integration i Danmark omkring årtusindskiftet, Rockwool Fondens Forskningsenhed, 2000: Rockwool Fondens Forskningsenhed gennemførte i 1999 en undersøgelse, hvor registerdata fra Danmarks Statistik blev suppleret med 3615 interview med ikke-vestlige indvandrere fra de otte største etniske minoritetsgrupper i Danmark.

Udlændinges integration i det danske samfund, Tænketanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark, 2001: Analysen, der er omtalt tidligere, tager afsæt i særkørsler fra Danmarks Statistik, undersøgelser samt egne analyser.

IntegrationsStatus, analyseselskabet Catinét: Catinét gennemfører hvert kvartal en undersøgelse med 1.000 modersmålsbaserede interview med fokus på målgruppens egen oplevelse af integration i Danmark.

Undersøgelse af nydanskernes holdninger til og erfaringer med det danske arbejdsmarked, Landsorganisationen Danmark, 2000: Undersøgelsen bygger på interview med knapt 2000 nydanskere, og belyser især sammenhæng mellem sprogkundskaber, uddannelse og beskæftigelse.

Arbejdsmarkedspolitisk Agenda, Dansk Arbejdsgiverforening: DA offentliggør jævnligt analyser af barrierer for etniske minoriteters beskæftigelse i nyhedsbrevet Agenda.

Uddannelse og arbejdsløshed blandt unge indvandrere, Hans Hummelgård m.fl., AKF, 1998: Analysen bygger på registerdata for indvandrere og efterkommere i Danmark og sætter især fokus på sammenhænge mellem oprindelsesland, uddannelse, indvandringssalder og arbejdsmarkedstilknytning.

Intergenerational Transmissions and the School-to-Work Transition of 2nd Generation Immigrants, Heleny Skyt Nielsen m.fl., maj 2001: Analysen er baseret på registerdata fra 1985-1997 om indvandrere og efterkommere under 35 år og betydning af bl.a. bopæl for arbejdsmarkedstilknytning.

⁸ Det gælder både undersøgelser, hvor det henholdsvis er interviewerens og respondentens vurdering af dansk kundskaberne.

⁹ På trods af de manglende dansk kundskaber har 90 pct. af respondenterne i en af undersøgelserne modtaget dansk undervisning. Næsten 55 pct. af indvandrerne i en anden undersøgelse mener alligevel, at sprogskolen har meget stor betydning, og 15 pct. mener, det har nogen betydning for deres arbejdssituation.

initiativ fra Erhvervsministeriet om 'brobygning for etniske minoriteter på arbejdsmarkedet'¹⁰.

"Etniske minoriteter er dårligere uddannede og drager ikke fordel af medbragt uddannelse"

Som det fremgik tidligere har færre blandt de etniske minoriteter en erhvervskompetencegivende uddannelse, også selvom der tages højde for medbragt uddannelse. Det stiller dem ringere i forhold til arbejdsmarkedet. Værdien af en medbragt uddannelse kan samtidigt være svær at vurdere for arbejdsgivere, og risikerer dermed ikke at blive anvendt: Det har næsten ingen betydning for beskæftigelsen, om etniske minoriteter har medbragt en uddannelse svarende til grundskolen, en gymnasial, erhvervsfaglig, kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse.

"Etniske minoriteter har for få 'danskere' i deres netværk"

Danskere i det sociale netværk kan bane vejen til arbejdsmarkedet for etniske minoriteter, idet danskere ofte er på arbejdsmarkedet, og mange job formidles via deres sociale netværk. Det kan desuden forstærke interessen i at lære dansk og lære den danske kultur at kende. Det er således helt overvejende etniske minoriteter i beskæftigelse, der jævnligt omgås danskere. Bopæl i boligområder med en høj koncentration af etniske minoriteter, og dermed mindre kontakt til danskere, reducerer også arbejdsmarkedstilknytningen for etniske minoriteter.

"Arbejdsløse etniske minoriteter gør for lidt for selv at finde et arbejde"

Selv om de fleste arbejdsløse indvandrere finder det meget vigtigt eller vigtigt at have et arbejde, og selv om deres lønkrav ligger under 16.000 kr. brutto om måneden, tror mange ikke på, at de kan finde et job. Samtidigt er det kun en tredjedel, der anvender mere end én time ugentligt på at søge arbejde, og 60 pct. mener, at det langt overvejende, eller overvejende, er offentlige myndigheders opgave at få dem i arbejde.

Kommentarer til undersøgelserne

En svaghed ved undersøgelser og analyser af barrierer som sprogkunderskaber, uddannelse, repræsentation af danskere i det sociale netværk m.v. for beskæftigede etniske minoriteter er, at de ikke giver svar på, om de etniske minoriteter først lærer sproget, føjer danskere til deres netværk, uddanner sig m.v. *efter* at de har fået job. Det er tænkeligt, at eksempelvis danskere i det sociale netværk er arbejdskammerater, og at sprogkunderskaberne erhverves på arbejdspladsen.

Indvandrerne relativt høje indvandringssalder og korte opholdstid forringer også mulighederne for at få et job. Indvandrere, der kommer til Danmark efter den skolepligtige alder - svarende til 13 år, er markant dårligere til dansk, og færre gennemfører en dansk uddannelse. Det forstærker problemet, at få er kommet til Danmark som børn i den skolepligtige alder. Derudover har indvandrere fra Irak, Somalia og Afghanistan en lavere erhvervsfrekvens end personer fra andre indvandrerlande. Som det fremgik af tabel 1.1 er det netop de lande, hvorfra indvandringen er kommet de senere år - de 'nye' indvandrerlande. Når opholdstiden spiller en væsentlig rolle, står Danmark svagt i sammenligning med lande som for eksempel USA, Canada og Australien, men også europæiske, tidligere kolonilande som Holland, Storbritannien og Frankrig, hvor etniske minoriteter har opholdt sig i meget længere tid. Til gengæld betyder det, at situationen for

¹⁰ Ca. ti lokale modelprojekter deltager i projektet, der ledes af et konsortium bestående af Oxford Research, Teknologisk Institut og Mangfoldighed.dk.

efterkommerne af indvandrere og flygtninge må forventes at være bedre i forhold til den første generation - også i Danmark.

Arbejdsgivere

Der er noget længere mellem undersøgelser, som sætter fokus på barrierer på arbejdspladsen eller hos arbejdsgivere. Se tekstboks. Undersøgelserne viser blandt andet, at:

- Arbejdsløsheden blandt etniske minoriteter er markant højere end for den øvrige befolkning med samme uddannelsesbaggrund.
- Når 100 etniske minoriteter søger et job, vil de i 38 af tilfældene blive valgt fra på grund af deres fremmede herkomst.
- 25 pct. af de private arbejdsgivere mener, at et danskklingende navn øger sandsynligheden for at komme til ansættelsessamtale i forbindelse med en praktikstilling.

En anden vej er at spørge indvandrerne selv, om de *oplever* at blive diskrimineret. Det gør de:

- 39 pct. er enten helt sikre på, eller har en mistanke om, at deres etniske oprindelse lå til grund for afslag i forbindelse med jobsøgning. I samme undersøgelse bliver en udvalgt gruppe af den øvrige befolkning stillet samme spørgsmål: 20 pct. af dem er enten helt sikre på, eller har en mistanke om, at blive diskrimineret i forbindelse med jobsøgning.
- Afhængigt af oprindelsesland oplever mellem 17 og 48 pct. ikke at få et job, selvom de er tilstrækkeligt kvalificerede.

De nævnte undersøgelser afdækker ikke de bagvedliggende årsager til den diskriminerende adfærd og dermed mulighederne for at nedbryde disse. De giver heller ikke svar på, om diskriminationen har rod i hele arbejdspladsens holdninger til etniske minoriteter. Etniske minoriteter har dog tilsyneladende et godt forhold til deres kolleger:

- 71 pct. erklærer sig helt enige og 17 pct. delvist enige i, at de har et godt forhold til kollegerne. Til gengæld oplever 60 pct. for megen klikedannelse på arbejdspladsen.

UNDERSØGELSER OG ANALYSER AF BARRIERER FOR INTEGRATION AF ETNISKE MINORITETER HOS ARBEJDSGIVERE OG PÅ ARBEJDSPLADSER

Diskrimineringen af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning, Dansk national rapport efter oplæg fra ILO, 1997: Indfaldsvinklen var, at to personer med samme kvalifikationer - en med udenlandsk og en dansk baggrund - søgte samme job.

Praktikpladssituationen for etniske minoriteter, Nævnet for Etnisk Ligestilling, 1996: Undersøgelsen er baseret på interview med 1.052 respondenter fra kommuner, amter, erhvervsskoler og private virksomheder, og sætter fokus på etniske minoriteters muligheder for at få en praktikplads som led i et erhvervsskoleforløb.

Integration i Danmark omkring årtusindskiftet, Rockwool Fondens Forskningsenhed, 2000: Rockwool Fondens Forskningsenhed gennemførte i 1999 en undersøgelse, hvor registerdata fra Danmarks Statistik blev suppleret med 3615 interview med ikke-vestlige indvandrere fra de otte største etniske grupper i Danmark.

Oplevet diskrimination, Nævnet for Etnisk Ligestilling, 1999: Undersøgelsen kortlægger etniske minoriteters oplevelse af diskrimination og bygger på interview med 1132 personer med tyrkisk, libanesisk, somalisk eller bosnisk baggrund.

Undersøgelse af nydanskernes holdninger til og erfaringer med det danske arbejdsmarked, Landsorganisationen i Danmark, 2000: Undersøgelsen bygger på interview med knapt 2000 nydanskere, og belyser især sammenhæng mellem sprogkundskaber, uddannelse og beskæftigelse.

2.4 Lovgivning

Den svage arbejdsmarkedstilknytning for etniske minoriteter har ført til ny lovgivning, der har til hensigt at forbedre etniske minoriteters vilkår på arbejdsmarkedet.

Folketinget vedtog allerede i 1996 *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*. Loven slår i § 2 fast, at en arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Forskelsbehandlingen defineres som enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Arbejdsmarkedstilknytning og evne til selvforsørgelse fik først en særligt fremtrædende plads i 1999 med *Lov om integration af udlændinge i Danmark* vedtaget. Tidligere var deltagelse på arbejdsmarkedet en målsætning på linie med deltagelse i det politiske, sociale og kulturelle liv. I loven fra 1999 er der i formålsparagraffen imidlertid tilføjet et stk. 2, der lyder: *Lovens formål er gennem en integrationsindsats at bidrage til, at nyankomne udlændinge hurtigt bliver selvforsørgende*¹¹.

Samtidig blev integrationsansvaret i 1999 flyttet fra Dansk Flygtningehjælp til kommunerne, der nu har ansvaret for at skaffe udlændinge en bolig og tilbyde undervisning i dansk som andetsprog for voksne udlændinge samt aktivering i et omfang, så det samlede introduktionsprogram udgør mindst 30 timer.

Behovet for at vurdere og sammenligne udlændinges medbragte uddannelser med danske uddannelser foranledigede Folketinget til 1. januar 2000 at oprette *Center for Vurdering af udenlandske uddannelser* under Undervisningsministeriet. Centeret kan vurdere udenlandske uddannelser i forhold til et dansk uddannelsesniveau, og skal dermed bidrage til, at udlændinges medbragte uddannelse i højere grad anerkendes og anvendes i Danmark. Centerets vurdering giver arbejdsgiveren mulighed for at se, hvilket niveau ansøgerens uddannelse svarer til i det danske system. Centret har dog ret begrænsede beføjelser, idet centret ikke kan godkende lovregulerede erhverv som eksempelvis læge eller sygeplejerske. I de tilfælde hvor en person ønsker at starte på en dansk uddannelse og ønsker merit for den medbragte uddannelse, er det den enkelte uddannelsesinstitution, der vurderer meritmuligheder. Den korte levetid og de begrænsede beføjelser betyder, at centret i flere tilfælde må henvise forespørgsler om vurderinger til andre myndigheder eller uddannelsesinstitutioner.

2.5 Initiativer på amtslige, statslige og kommunale områder

Amtsrådsforeningens hidtidige arbejde for at fremme etnisk ligestilling har især sigtet mod at tilbyde særligt tilrettelagte forløb for etniske minoriteter på social- og sundhedsuddannelserne. Forløbene kvalificerer etniske minoriteter til at starte på og gennemføre en social- og sundhedsuddannelse og senere arbejde som enten social- og sundhedshjælper eller -assistent¹².

¹¹ Bekendtgørelse af lov om integration af udlændinge i Danmark, 28/06/2001, §1, stk. 2.

¹² En kort præsentation af indhold i og erfaringer med særligt tilrettelagte forløb på amtslige social- og sundhedsuddannelser for etniske minoriteter findes i publikationen: *Sprog og fag - et idékatalog om kvalificering af flygtninge og indvandrere til social- og sundhedsuddannelserne*, Amtsrådsforeningen, marts 2001.

De statslige og kommunale lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer har tidligere gennemført undersøgelser af barrierer og muligheder for at fremme etnisk ligestilling og integration¹³. Undersøgelserne har affødt en række initiativer rettede mod at nedbryde barrierer for etniske minoriteters integration på statslige og kommunale arbejdspladser. Initiativerne har haft til hensigt at understøtte arbejdet i samarbejdsudvalg, og de kan sammenfattes i følgende tre kategorier:

- Udarbejde skriftligt materiale.
- Forberede og iværksætte kampagne.
- Ansætte kampagneleder eller nedsætte tænketank for at fremme og forankre indsatsen. Se tekstboks.

Udover de fælles initiativer med CFU har Finansministeriet:

- *Oprettet en pulje, der yder tilskud til jobrelateret danskundervisning:* På Finansloven er der afsat en pulje på 10 mio. kr. i 2000 og 2001, der skal bruges til danskundervisning af medarbejdere i staten, som ikke har dansk som modersmål. Medarbejderne kan få et tilskud på 10.000 kr. årligt til jobrelateret danskundervisning. Dette tilskud giver de lokale ansættelsesmyndigheder mulighed for at slække på kravene til de sproglige kvalifikationer hos jobansøgere med en etnisk minoritetsbaggrund.

- *Udsendt et cirkulære om krav til formulering af stillingsopslag:* For at få et større antal personer med en etnisk minoritetsbaggrund til at søge ledige stillinger i staten, har Finansministeriet også taget initiativer, som skal øge antallet af ansøgere fra

STATSLIGE OG KOMMUNALE ORGANISATIONERS FÆLLES INITIATIVER SOM STØTTE TIL DEN LOKALE INDSATS I SAMARBEJDSUDVALG OG PÅ ARBEJDSPLADSER

Finansministeriet og CFU indgik allerede ved overenskomstforhandlingerne i 1997 en tillægsaftale om forbud mod forskelsbehandling på de statslige arbejdspladser. Derudover har de på baggrund af en handlingsplan:

- Beskrevet en række best-practice-eksempler samt udgivet skriftligt materiale, senest en vejledning, der skal give ledere, medarbejdere og samarbejdsudvalg kendskab til love og regler på området samt en række konkrete redskaber i integrationsarbejdet.
- Indgået et samarbejde med eksterne konsulenter, der rådgiver og sætter gang i arbejdet med integration af etniske minoriteter.
- Udviklet kurser med ligestilling og integration af etniske minoriteter som tema.
- Iværksat en kampagne, der synliggør statslige stillinger over for etniske minoriteter.
- Iværksat en 2-årig kampagne, der skal nedbryde holdningsmæssige barrierer hos medarbejdere og ledere i staten, der blokerer for integration af etniske minoriteter.

KL og KTO udvikler for øjeblikket personalepolitiske redskaber som støtte til kommunale arbejdspladser med inspiration fra en baggrundsgruppe, der består af kommunale ledere og medarbejderrepræsentanter. De personalepolitiske redskaber kan tilpasses den enkelte kommunes særlige situation. Hver kommune vil kunne danne sin egen etniske profil og vælge lokalt tilpassede strategier for at styrke mangfoldigheden på arbejdspladsen. Den lokale forankring vil i foråret 2002 understøttes af en kampagne, der blandt andet har til formål at sprede viden og erfaringer gennem temadage, hjemmeside m.v. Derudover har KL og KTO nedsat en *etnisk tænketank*. Tænketanken består af fire medarbejderrepræsentanter og fire ledelsesrepræsentanter med anden etnisk baggrund end dansk. Den har til formål at skabe et forum, hvor den særlige viden og erfaring kan opsamles med henblik på at kvalificere KL's og KTO's konkrete arbejde med etnisk ligestilling.

Kilde: Hjemmesider samt medarbejdere i organisationerne.

¹³ Teknologisk Institut, Arbejdsliv har udarbejdet 'Med mangfoldighed som mål - En undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på statslige arbejdspladser' (juni 1999) for Finansministeriet og CFU samt 'Etnisk ligestilling i kommunerne - mellem personalepolitik og integration' (november 2000) for KL og KTO.

denne gruppe. Finansministeriet har blandt andet udsendt et cirkulære med krav til udformningen af stillingsannoncer. I fremtiden skal alle stillingsannoncer indeholde en særlig opfordring til etniske minoriteter om at søge den ledige stilling. I kombination med andre initiativer på rekrutteringssiden, skulle dette initiativ gerne give en større andel ansøgere med en etnisk minoritetsbaggrund i de kommende år.

- *Overvåget og registreret antallet af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk på statslige arbejdspladser:* Finansministeriet udarbejder oversigter over fordelingen af etniske minoriteter på ministerområderne i staten. På den baggrund skal beskrives initiativer, der forøger ministeriernes andel af etniske minoriteter til et niveau, hvor deres antal svarer til deres andel af befolkningen - i alt 3,5 pct.

2.6 Sammenfatning

Antallet af flygtninge og indvandrere fra mindre udviklede lande, der har søgt om og opnået opholdstilladelse i Danmark, er næsten fordoblet de seneste ti år. De kommer især fra lande som Tyrkiet, Iran, Libanon, Pakistan samt i de senere år Irak og Somalia. Etniske minoriteter fra mindre udviklede lande står uddannelsesmæssigt dårligere rustede til mødet med arbejdsmarkedet end resten af befolkningen, men flere er i den erhvervsaktive alder: En stor del ligger i aldersgruppen mellem 20 og 40 år. De har primært bosat sig i storbyerne, og det er dermed først og fremmest arbejdspladser i storbyområder, der kan drage fordel af etniske minoriteters arbejdskraft.

Etniske minoriteter fra mindre udviklede lande har imidlertid en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end befolkningen som helhed. De har både en markant lavere erhvervs- og beskæftigelsesfrekvens samt en højere arbejdsløshed.

Undersøgelser og analyser indikerer, at denne svagere arbejdsmarkedstilknytning på den ene side kan skyldes etniske minoriteters generelt dårlige dansk kundskaber, lave uddannelsesniveauer, begrænset kontakt til danskere og manglende tro på egne jobmuligheder på arbejdsmarkedet. På den anden side tyder andre undersøgelser på, at etniske minoriteter diskrimineres i forbindelse med praktik- og jobsøgning.

Der er vedtaget love, der skal beskytte udlændinge mod diskrimination. Der er samtidig taget en række initiativer til at fremme etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet, herunder også af statslige og kommunale lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer.

Det er fælles for de refererede undersøgelser og analyser - og dermed den eksisterende viden om barrierer for etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet - at de fokuserer på etniske minoriteters manglende arbejdsmarkedskvalifikationer eller arbejdsgiveres diskrimination i forbindelse med praktik- eller jobsøgning. Der har hidtil ikke været fokus på barrierer på arbejdspladsen eller om og hvordan etniske minoriteters manglende arbejdsmarkedskvalifikationer og arbejdsgiveres diskrimination slår igennem på bestemte arbejdspladser.

Amtsrådsforeningen og KTO har med denne rapport ønsket at belyse barrierer og muligheder for at fremme etnisk ligestilling på netop amtslige arbejdspladser. De næste kapitler vil på den baggrund redegøre for om og i givet fald hvordan de ovenfor beskrevne

eller andre barrierer slår igennem på amtslige arbejdspladser. De vil give svar på spørgsmål som: Er etniske minoriteter underrepræsenterede på amtslige arbejdspladser? Er sprogkendskaberne væsentlige, og findes der den samme tendens til, at etniske minoriteter primært er beskæftigede i ufaglærte job? Sorteres de etniske minoriteter fra på grund af manglende kvalifikationer, eller når de aldrig i betragtning til et job, fordi arbejdskraften rekrutteres gennem allerede ansattes sociale netværk? Er der fokus på rekruttering af etniske minoriteter, og oplever arbejdspladserne mangel på arbejdskraft?

3 Etnisk integration på amtslige arbejdspladser

I modsætning til undersøgelser og analyser præsenteret i det foregående kapitel tager denne undersøgelse udgangspunkt i, at arbejdspladsen spiller en betydelig rolle for at fremme etnisk ligestilling. Undersøgelsen beskæftiger sig med amtslige arbejdspladser inden for følgende områder: Sygehuse, uddannelsesinstitutioner for sundhedsuddannelser samt socialpædagogiske institutioner. I dette kapitel præsenteres barrierer og potentialer for integration af etniske minoriteter, som en lang række af dybdegående interview med ledere og medarbejdere har afdækket. De følgende tre kapitler går hver især tæt på de nævnte tre områder.

3.1 Arbejdspladsens rolle i integration af minoriteter

Det foregående kapitel viste, at mange undersøgelser af barrierer for etnisk ligestilling fokuserer på etniske minoriteters kvalifikationer og kompetencer, herunder især deres svage dansk kundskaber og manglende uddannelse.

Det overses imidlertid ofte, at der er to sider af integrationsindsatsen: Ud over etniske minoriteters kompetencer er der en arbejdsplads, som skal 'lægge hus' til integrationen. Kapitel 2 præsenterede eksempler på, at etniske minoriteter har svært ved at træde ind over virksomhedens dørtærskel: De bliver i et vist omfang diskrimineret i forbindelse med praktik- og jobsøgning. Selvom det alligevel lykkes, er der risiko for, at de hurtigt stødes ud af arbejdspladsen.

Grundlaget for denne rapport er kort sagt, at også arbejdspladsen spiller en væsentlig rolle med henblik på at fremme etnisk ligestilling.

En arbejdsplads kan betragtes som en organisatorisk og kulturel ramme om lederes og medarbejderes arbejde. Arbejdspladser kan karakteriseres ved forskellige jobfunktioner, arbejdstilrettelæggelse og -deling, behov for samarbejde på tværs af grupper og afdelinger, hierarkiske eller flade organisationsstrukturer, fokus på kunde- eller brugerrelationer m.v.

Mødet mellem en arbejdsplads og en ny medarbejder vil altid fordrer en vis tilpasning. Der kan imidlertid være stor forskel på, hvor meget arbejdspladsen lader en ny medarbejders erfaringer og kompetencer ændre og udvikle arbejdspladsen - organisatorisk eller kulturelt. I fald arbejdspladsen forventer en ensidig tilpasning, vil det utvivlsomt give anledning til konflikter. Tilpasning fra arbejdspladsens side er særligt nødvendig, når der rekrutteres medarbejdere fra en gruppe, der ikke i forvejen findes på arbejdspladsen. Det gælder eksempelvis i tilfælde, hvor der rekrutteres mænd på 'kvindearbejdspladser' eller personer med anden etnisk baggrund end dansk på arbejdspladser, hvor der udelukkende er danskere ansat.

Arbejdspladsens kultur og holdninger kan tillige slå igennem i ansættelsesprocessen: Man vælger ansøgere, der ligner og nemt glider ind. Denne rekrutteringspraksis forhindrer, at arbejdspladsens rummelighed og tilpasningsevne udfordres og synliggøres. En

arbejdsplads eller virksomhed - med dens ansatte - handler med andre ord uanset om den foretager sig noget aktivt for at integrere nye medarbejdere eller ej.

Integration af etniske minoriteter på arbejdspladser er på den baggrund ikke noget enkelt greb. Det kræver tværtimod fokus på barrierer og udvikling af redskaber til at imødegå eksisterende eller potentielle barrierer, herunder ændre måder at arbejde, kompetenceudvikle eller rekruttere på. Denne undersøgelse, der anlægger en arbejdspladsvinkel på integration af etniske minoriteter, skal ses i dette lys.

3.2 Amtet som arbejdsplads

Såvel amterne som andre offentlige virksomheder sætter i stigende omfang fokus på rekruttering og fastholdelse af ledere og medarbejdere. Arbejdsstyrken vil i de kommende år blive reduceret som følge af, at store årgange forlader arbejdsmarkedet. Det er allerede begyndt at slå igennem i bestemte brancher, som sygehusområdet, og i bestemte regioner, som Sønderjylland og andre udkantsområder. Samtidig er problemet med at rekruttere stadig mere et strategisk arbejdsgiverspørgsmål, end en del af den konkrete virkelighed for den enkelte leder, der står og skal søge en ny medarbejder. Her kan rekrutteringsproblemet godt opleves mere retorisk end reelt, fordi sigtet typisk er kortere - og her og nu er der måske ansøgere nok. Og fordi den store gruppe af medarbejdere, der nærmer sig pensionsalderen, i dagligdagen er en fuldgod arbejdskraft og ikke nødvendigvis minder om, at amtet er på vej til et generationsskifte. Den enkelte arbejdsplads' interesse i at rekruttere nye grupper er således ingen selvfølge, og det er en vigtig præmis at have med sig - i diskussionen af redskaber til at fremme den etniske integration.

En anden præmis, som umiddelbart kan synes mere relevant for ledere og medarbejdere på den enkelte arbejdsplads, er brugersammensætningen. Brugerkontakten spiller en afgørende rolle på de fleste amtslige arbejdspladser, og der er oplagte fordele ved at lade personalesammensætningen afspejle brugersammensætningen. Teknologisk Institut, Arbejdsliv og Kubix har i en undersøgelse vist, at for eksempel psykiatriske sygehusafdelinger ønsker at ansætte flere yngre, mandlige social- og sundhedsassistenter eller sygeplejersker, fordi gruppen af yngre, mandlige patienter vokser¹⁴. Undersøgelsen viser imidlertid, at ønsket om at ansætte flere yngre, mandlige social- og sundhedsassistenter eller sygeplejersker langt fra automatisk slår igennem i en ændret rekrutteringspraksis. Dels fordi det eksisterende personale er tilfredse med den eksisterende sammensætning, og dels fordi der er en tendens til, at jo mere homogen en arbejdsplads er, jo større anstrengelser vil det kræve at blive opmærksom på og ændre rutinerne.

Parallelt hermed viser en anden undersøgelse, at der i den kommunale ældrepleje dukker ældre, etniske minoriteter op i brugergruppen, hvilket giver nye problemer og udfordringer. Men at der samtidig er en markant inert i forhold til den oplagte tanke, at etniske minoriteter blandt personalet kunne bidrage til nye løsningsmuligheder og dermed både øge og effektivisere servicen¹⁵.

¹⁴ 'Integration af mænd og andre minoriteter på social- og sundhedsområdet' (juni 2000), Kubix og Teknologisk Institut.

¹⁵ 'Etnisk ligestilling i kommunerne - mellem personalepolitik og integration' (november 2000), Teknologisk Institut for KL og KTO.

Det er i høj grad den enkelte arbejdsplads, der sidder med nøglen til de rum, hvor udviklingsredskaberne findes. Det er Teknologisk Institut, Arbejdslivets generelle erfaring fra udviklingsprojekter i både offentlige og private virksomheder, at hvis udviklingstiltag skal have en chance for at lykkes, kræver det en aktiv ledelse og medarbejderes inddragelse i udviklingsprocessen. Det gør forandringsarbejde noget bøvlet, at man ikke alene kan regulere sig ud af eller skrive personalepolitikker, der dæmper op for problemerne.

Det er på den enkelte arbejdsplads, at integrations- og udstødningsmekanismer må afdækkes, og det gælder også for de virksomheder, der ønsker at arbejde med barriererne for at integrere og fastholde (flere) etniske minoriteter blandt personalet.

Der er nogle generelle mønstre på arbejdspladser i forhold til, hvordan nye integreres og hvad der sker, når ansatte forlader arbejdspladsen. Samtidig er de konkrete integrations- og udstødningsmekanismer meget afhængige af arbejdspladskonteksten: Faktorer som branche, brugere, opgaver, faggrupper og arbejdsdeling spiller en stor rolle. Når vi i dette og de følgende kapitler går tæt på barrierer og potentialer for etnisk ligestilling på de amtslige områder, som har deltaget i denne undersøgelse, relateres barrierer og potentialer til opgaveområderne eller brancherne: Sygehuse, uddannelsesinstitutioner for sundhedsuddannelser samt socialpædagogiske institutioner. Baggrunden er, at arbejdets karakter og vilkår udgør forudsætninger for at rekruttere og integrere (flere) ansatte med anden etnisk baggrund end dansk.

3.3 Amternes mange arbejdspladser, brancher og brugergrupper

I Danmark er der 14 amter samt Københavns og Frederiksberg kommuner, der har status som amt. Amtene kan betragtes som store koncerner med hver titusinder af ansatte og en politisk bestyrelse, der er mere synlig end den gennemsnitlige bestyrelse for en privat virksomhed. En politisk styret virksomhed stiller andre betingelser for de ansattes arbejde, idet sandsynligheden for ad hoc-direktiver er større, f.eks. en politisk respons på aktuelle mediehistorier om fejlbehandling på sygehuse eller vanrøgt på sociale institutioner. Dertil kommer et ekstra politisk beslutningsniveau, idet Folketinget og regeringen ligeledes kan respondere på sager i offentligheden. Det betyder, at man ude på de enkelte afdelinger eller institutioner mærker, hvordan de politiske vinde blæser. Det kan i sidste ende have betydning for ressourceallokeringen.

Samtidig med dette behov for en central og politisk styring er der en modsatrettet bevægelse i retning af en høj og stigende grad af selvforvaltning på for eksempel de enkelte sygehuse - og afdelinger - og de enkelte institutioner. Den enkelte arbejdsplads har et stort fagligt råderum og forvalter ressourcerne relativt selvstændigt inden for overordnede mål eller beslutninger og rammebudget - såkaldt 'mål- og rammestyring'. Det gælder dog i højere grad de socialpædagogiske institutioner end sygehusafdelingerne, der både fysisk og organisatorisk er tættere forbundet med ledelsen. Denne autonomi gælder generelt rekrutterings- og ansættelsesforhold samt den daglige og langsigtede personaleadministration og -udvikling.

Et amt er et stort og traditionsrigt hierarki af organisatoriske enheder og lederniveauer. Samtidig er de fleste amtslige områder meget arbejdskraftintensive, fordi borger-, bruger- eller patientservicen står så centralt i opgaveudførelsen. Der er mange brancher un

der den amtslige hat, hvilket betyder mange forskellige subkulturer og måder at organisere arbejdet på.

Den centrale, forvaltningsmæssige side af amternes virke - 'amtsgården' - udgør ca. en tiendedel af samtlige ansatte i amterne. Amtsgården varetager sagsbehandling på forskellige områder som for eksempel fysisk planlægning og naturforvaltning, gymnasier og voksenundervisning, det socialpædagogiske område og sygehusområdet. Størstedelen af den amtslige aktivitet foregår imidlertid i de decentrale enheder: Selve sygehuse, der i sig selv er store virksomheder, døgninstitutioner for børn, unge og voksne, fysisk og psykisk handicappede, uddannelsesinstitutioner m.v.

Amterne servicerer mange forskellige brugergrupper og beskæftiger en mangfoldighed af faggrupper. De amtslige opgaver er karakteriserede ved i høj grad at kræve uddannet personale. Det gælder også i højere grad end i primærsektoren: Kommunerne beskæftiger mere ufaglært personale på især daginstitutionsområdet og i ældreplejen.

3.4 Rekruttering og beskæftigelse af etniske minoriteter i amterne

I denne undersøgelse er tre amtslige områder udvalgt:

- Sygehusafdelinger, både somatiske og psykiatriske.
- Uddannelsesinstitutioner på sundhedsområdet, herunder sygepleje- og radiograf-skoler samt social- og sundhedsskoler.
- Socialpædagogiske institutioner.

Der er gennemført interview med ledere og medarbejdere på udvalgte sygehusafdelinger, uddannelsesinstitutioner og socialpædagogiske institutioner i to amter. Derudover er der gennemført et begrænset antal interview med personer med anden etnisk herkomst som supplement til beskrivelse af barrierer for og gevinster ved etnisk ligestilling.

Udvælgelsen er sket på baggrund af områdernes betydning i det amtslige opgavelandskab. Sygehusområdet er valgt, idet det ressourcemæssigt er amternes største område. Uddannelsesinstitutioner på sundhedsområdet indgår i undersøgelsen, fordi de uddanner arbejdskraft til sygehussektoren. Endelig er det socialpædagogiske område med som en ressourcemæssigt betydelig amtsopgave.

De tre områder repræsenterer arbejdspladser med forskellige jobtyper samt personale-sammensætning og kendetegnes af voksende rekrutteringsproblemer, der indebærer et behov for at rekruttere nyt personale: Arbejdsløsheden blandt sygehuspersonale og pædagoger er aktuelt meget lav. Eksempelvis var arbejdsløsheden for personer med en lang, videregående uddannelse inden for sundhedsområdet i 2000 på under 1 pct.¹⁶. De regionale og landsdækkende *arbejdsmarkedsredegørelser* tyder desuden på, at der også fremover vil være efterspørgsel efter sundhedspersonale og pædagoger: Arbejdsmarkedsredegørelser identificerer massive flaskehalse og balanceproblemer. Se tabel 3.1.

¹⁶ Kilde: Teknologisk Institut på basis af særkørsel fra Danmarks Statistik.

Som det fremgår af tabellen er det ikke alene udkantsområder men stort set alle amter, der er prægede af flaskehalse og balanceproblemer. Arbejdsmarkedsredegørelserne fremhæver tillige, at særligt inden for den offentlige sektor vil en stigende andel af arbejdsstyrken forlade arbejdsmarkedet på grund af alder, herunder især sygeplejersker¹⁷.

Interviewene giver imidlertid anledning til at nuancere arbejdsmarkedsredegørelsernes identifikation af flaskehalse og balanceproblemer i amterne en smule. Der er nemlig forskelle

på rekrutteringsmuligheder inden for de enkelte amter - mellem eksempelvis afdelinger på samme sygehus eller mellem sygehuse i samme amt. Nogle afdelinger, som eksempelvis børneafdelinger, er mere søgte blandt sundhedspersonalet end andre. Det betyder, at søgningen til disse områder ikke er ramt af rekrutteringsproblemer i samme omfang som andre afdelinger. Andre afdelinger er til gengæld så hårdt ramt, at de i nogle tilfælde ikke kan besætte normerede stillinger. Denne variation i rekrutteringsgrundlaget opfanges ikke af de mere generelle arbejdsmarkedsredegørelser. Arbejdspladser, der fortsat kan besætte ledige stillinger, mærker alligevel et indskrænket rekrutteringsgrundlag, idet de fremhæver, at ansøgere antal og kompetenceniveau er faldet markant.

Amterne beskæftiger i varierende omfang etniske minoriteter fra mindre udviklede lande. Betingelserne er forskellige alt efter blandt andet, hvor stor en andel etniske minoriteter udgør af den amtslige befolkning eller arbejdsstyrke. Andelen af amternes ansatte med anden etnisk baggrund end dansk afspejler imidlertid hverken befolkningens eller arbejdsstyrkens sammensætning: På landsplan og i alle amter udgør etniske minoriteter en større andel af den amtslige befolkning og arbejdsstyrke end blandt ansatte på amtslige arbejdspladser. Se figur 3.1 på næste side.

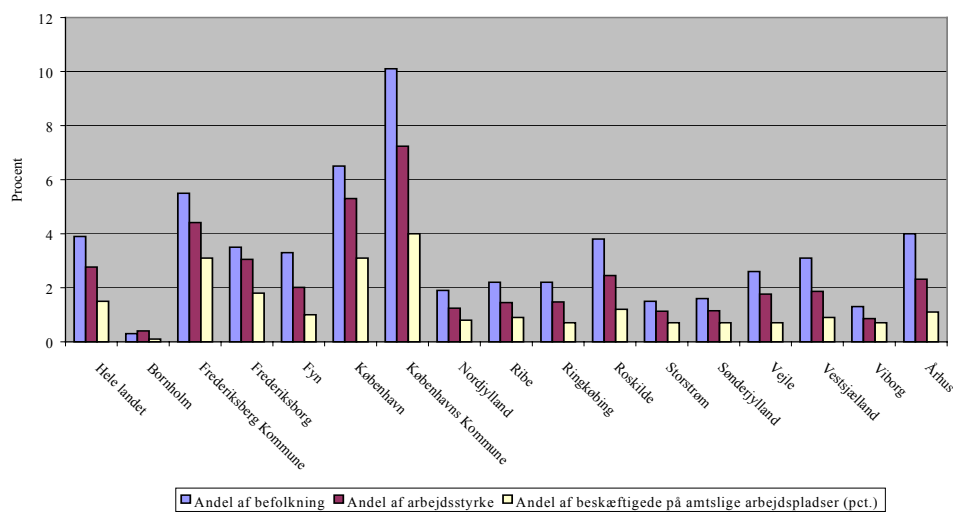
| Tabel 3.1 | | | | |
|---|-------|----------------|-------------------|-----------|
| <i>Flaskehalse og balanceproblemer på udvalgte amtslige fagområder i 2. og 3. kvartal 2001.</i> | | | | |
| <i>Fag</i> | Læger | Sygeplejersker | SoSu-assistentter | Pædagoger |
| <i>Amt</i> | | | | |
| Storkøbenhavn | AF/MF | AF/MF | AF/MF | ØB |
| Frederiksborg | | AF/MF | AF/MF | ØB |
| Roskilde | AF | AF | MF | ØB |
| Vestsjælland | AF | AF | AF | ØB |
| Storstrøm | | AF | | |
| Bornholm | AF/MF | | | |
| Fyn | MF | MF | | |
| Sønderjylland | AF | AF | AF | MF |
| Ribe | AF/MF | AF/MF | | |
| Vejle | AF | AF | ØB/MF | MF |
| Ringkøbing | AF | | | |
| Århus | AF | AF | AF | |
| Viborg | MF | MF | MF | |
| Nordjylland | AF/MF | AF/MF | AF/MF | MF |

Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen, Arbejdsmarkedsredegørelse 3. kvartal 2001.

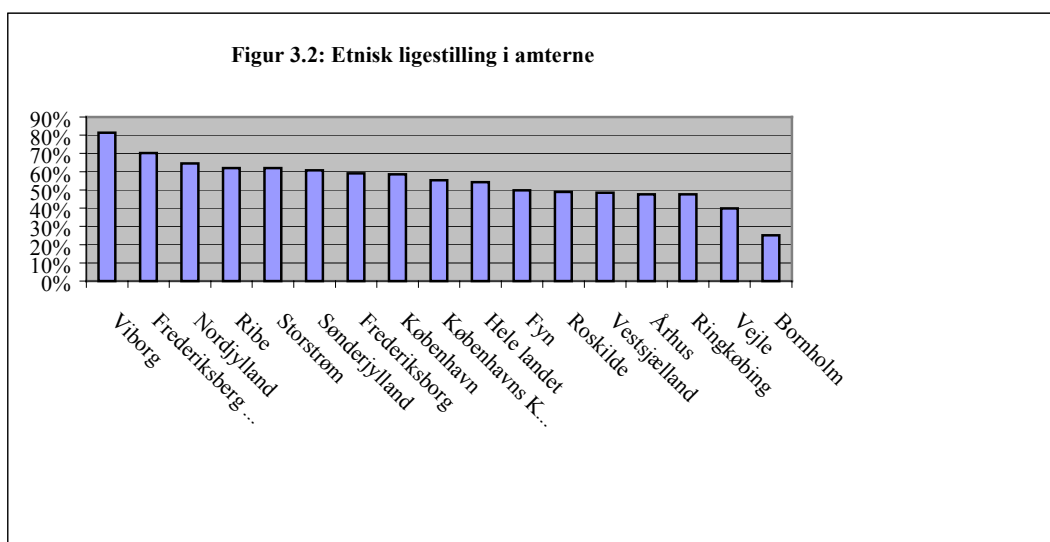
Signaturforklaring: *Aktuelle flaskehalsproblemer (AF)* er en mere permanent efterspørgsel efter arbejdskraft med bestemte faglige kvalifikationer, der ikke kan tilfredsstilles med ledig arbejdskraft. *Øvrige balanceproblemer (ØB)* er udækket arbejdskraftbehov af mere permanent karakter, som skyldes andre årsager end manglende kvalifikationssammenfald. *Mulige flaskehalsproblemer (MF)* er områder med tendenser til eller risiko for, at der kan opstå flaskehalsproblemer på op til ét års sigt.

¹⁷ Kilde: Kilde: Arbejdsmarkedsstyrelsen, Arbejdsmarkedsredegørelse 3. kvartal 2001, side 21.

Figur 3.1: Etniske minoriteters andel af amternes befolkning og arbejdsstyrke samt andel på amtslige arbejdspladser



Viborg Amt er det amt, som kommer tættest på et mål om, at arbejdspladsens etniske sammensætning skal afspejle sammensætningen af amtets arbejdsstyrke. Se figur 3.2.



Figuren er en indikator for etnisk ligestilling: 100 pct. svarer til, at den etniske sammensætning på amtets arbejdspladser afspejler den etniske sammensætning i amtets arbejdsstyrke. Det ses af figuren, at især Bornholm, Vejle og Ringkøbing amter har den relativt laveste andel af etniske minoriteter ansat i forhold til andelen i arbejdsstyrken.

Årsagerne til denne ubalance i amterne er omdrejningspunkt for den resterende del af denne rapport, hvor fokus er på barrierer, som etniske minoriteter møder på arbejdspladsen. En af de faktorer, der ifølge undersøgelser præsenteret i det foregående kapitel afskærer etniske minoriteter fra arbejdsmarkedet, er et forholdsvis lavt uddannelsesniveau. Det rejser spørgsmålet om etniske minoriteter har kvalifikationer, der gør dem egnede til at varetage job som eksempelvis læge, sygeplejerske, social- og sundhedsassistent eller pædagog. Se tabel 3.2 på næste side. Det fremgår af tabellen, at få personer med anden etnisk baggrund end dansk har en uddannelse, der kvalificerer dem til at varetage én af de fire jobtyper: Etniske minoriteter udgør under tre pct. af alle beskæftigede

de inden for de fire uddannelsesområder. Andelen af etniske minoriteter blandt ledige med én af de fire uddannelser er en smule større, men antallene i absolute tal er beskedne. Disse tal skal ses i lyset af, at mere end halvdelen af alle personer med anden etnisk baggrund end dansk, der står til rådighed for arbejdsmarkedet, ikke har en kompetencegivende uddannelse samt, at mange slet ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Gruppen af personer med anden etnisk baggrund vil på den baggrund ikke på kort sigt kunne løse de

massive flaskehalse og balanceproblemer på amtslige fagområder, hvor der stilles krav om uddannet personale. Det kræver en uddannelsesindsats, hvis etniske minoriteter i større omfang skal ind i disse amtslige jobfunktioner.

Tabel 3.3. på næste side viser, at etniske minoriteter på amtslige arbejdspladser er lige så godt repræsenteret som befolkningen i kategorierne:

- *Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau inden for pågældende område*, som overvejende vil bestå af læger.
- *Salgs-, service- og omsorgsarbejde*, der primært omfatter social og sundhedsassistenter og sygehjælpere.

Etniske minoriteter er til gengæld underrepræsenteret i kategorien:

- *Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemniveau*, der omfatter sygeplejersker og pædagoger.

Endelig er etniske minoriteter overrepræsenteret kategorien:

- *Andet arbejde*, der omfatter rengøringssister, køkkenmedhjælpere m.v.

| Tabel 3.2 | | | |
|--|--------------|---------------------|--|
| <i>Arbejdsstyrke og ledighed blandt personer med uddannelse inden for områderne "Sundhed" og "Pædagogik"</i> | | | |
| <i>Erhvervsfaglig sundhedsuddannelse</i> | | | |
| | Befolkningen | Etniske minoriteter | Etniske minoriteters andel af befolkningen |
| Arbejdsstyrke | 88011 | 1414 | 2 % |
| Ledige | 2877 | 145 | 5 % |
| <i>Mellemlang videregående sundhedsuddannelse</i> | | | |
| | Befolkningen | Etniske minoriteter | Etniske minoriteters andel af befolkningen |
| Arbejdsstyrke | 65951 | 534 | 1 % |
| Ledige | 606 | 43 | 7 % |
| <i>Lang videregående sundhedsuddannelse</i> | | | |
| | Befolkningen | Etniske minoriteter | Etniske minoriteters andel af befolkningen |
| Arbejdsstyrke | 16647 | 465 | 3 % |
| Ledige | 100 | 24 | 24 % |
| <i>Mellemlang videregående uddannelse inden for pædagogik</i> | | | |
| | Befolkningen | Etniske minoriteter | Etniske minoriteters andel af befolkningen |
| Arbejdsstyrke | 76166 | 1569 | 2 % |
| Ledige | 1470 | 182 | 11 % |
| Kilde: Teknologisk Institut på basis af særkørsel fra Danmarks Statistik. Anm.: Sundhedsuddannelserne omfatter kategorier <i>øvrige, generelle og fy-siurgiske sundhedsuddannelser</i> . De pædagogiske uddannelser omfatter kategorierne <i>øvrige, generelle og socialpædagogiske uddannelser</i> . | | | |

| Tabel 3.3 | | | | |
|---|-------------------|------------------------------|---------------------|-------------------------------------|
| <i>Hele befolkningen og etniske minoriteter ansat på amtslige arbejdspladser fordelt på stillingskategorier pr. 1.1.2000.</i> | | | | |
| Stillingskategori | Hele befolkningen | Andel af befolkningen (pct.) | Etniske minoriteter | Andel af etniske minoriteter (pct.) |
| 1. Ledelse på øverste plan i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor | 1875 | 1,0 % | 3 | 0,1 % |
| 2. Arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau inden for pågældende område | 39562 | 20,6 % | 610 | 21,2 % |
| <i>Heraf læger, jordmødre, afdelingssygeplejersker</i> | 15 728 | 8,2 % | 421 | 14,7 % |
| 3. Arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemniveau | 68569 | 35,7 % | 573 | 19,9 % |
| <i>Heraf sygeplejersker og laboranter</i> | 42 759 | 22,2 % | 308 | 10,7 % |
| <i>Heraf pædagoger</i> | 19 049 | 9,9 % | 132 | 4,6 % |
| 4. Kontorarbejde | 17380 | 9,0 % | 120 | 4,2 % |
| 5. Salgs-, service- og omsorgsarbejde (primært social og sundhedsassistenter og sygehjælpere) | 39169 | 20,4 % | 508 | 17,7 % |
| 6. Arbejde inden for landbrug, gartneri, skovbrug, jagt og fiskeri, der forudsætter færdigheder på grundniveau | 348 | 0,2 % | 3 | 0,1 % |
| 7. Håndværkspræget arbejde | 2694 | 1,4 % | 26 | 0,9 % |
| 8. Proces- og maskinoperatørarbejde samt transport- og anlægsarbejde | 823 | 0,4 % | 10 | 0,3 % |
| 9. Andet arbejde | 16942 | 8,8 % | 882 | 30,7 % |
| 10. Militært arbejde | 60 | 0,0 % | 0 | 0,0 % |
| Uoplyst | 4844 | 2,5 % | 138 | 4,8 % |
| I alt beskæftigede i amtet | 192 266 | | 2873 | |
| Kilde: Teknologisk Institut på basis af særkørsel fra Danmarks Statistik. | | | | |

I det omfang etniske ligestilling skal gælde de individuelle stillingskategorier og færdighedsniveauer, skal amterne altså især uddanne og rekruttere sygeplejersker og pædagoger. Tabel 3.2 viser, at det til en vis grad er muligt at rekruttere ledige pædagoger med anden etnisk baggrund end dansk. Der er derimod meget få ledige sygeplejersker med anden etnisk baggrund end dansk.

3.5 Københavns og Sønderjyllands amter

De to amter i undersøgelsen er Københavns Amt og Sønderjyllands Amt. De to amter repræsenterer hovedstadsområdet og provinsen - to yderpoler med hensyn til etniske minoriteters andel af arbejdsstyrken, etniske minoriteter ansat på amtslige arbejdspladser og formodentlig også en andel af brugergruppen. Se tabel

| | Københavns Amt | Sønderjyllands Amt |
|---|----------------|--------------------|
| Befolkning | 615.000 | 250.000 |
| Etniske minoriteters andel af befolkningen | 10,7 % | 6 % |
| Etniske minoriteter fra mindre udviklede landes andel af befolkningen | 6,5 % | 1,5 % |
| Gennemsnitlig ledighed | 3,5 % | 4,3 % |
| Etniske minoriteters andel af arbejdsstyrken | 5,3 % | 1,2 % |
| Gennemsnitlig ledighed for etniske minoriteter | 12 % | 16,3 % |
| - heraf for etniske minoriteter fra mindre udviklede lande | uoplyst | 23 % |
| Anm.: De officielle ledighedstal skjuler, at en relativ høj andel af nydanskere er på orlov eller i aktivering. Tal fra Danmarks Statistik for Københavns Amt viser, at blandt nydanskere fra mere udviklede lande er 6-7 pct. i aktivering, i gruppen af nydanskere fra mindre udviklede lande er 16-17 pct. Tallet for den øvrige befolkning er ca. 3 pct. Det reelle ledighedstal er altså noget højere end de angivet 12 pct. | | |

3.4. Tabellen sammenholder ledigheden i Københavns og Sønderjyllands amter både, for befolkningen som helhed og for gruppen af etniske minoriteter.

Det fremgår, at etniske minoriteter udgør en noget større andel af befolkningen og arbejdsstyrken i Københavns Amt end i Sønderjyllands Amt. Det gælder især etniske minoriteter fra mindre udviklede lande. Det betyder, at der på arbejdspladser i hovedstadsområdet er flere erfaringer med ansatte med etnisk minoritetsbaggrund end i det sønderjyske, som dog har erfaringer med udlændinge fra nabolande til Danmark, herunder især tyske læger:

...nærheden til grænsen spiller en væsentlig rolle. 27,4% af de ledige med en anden etnisk baggrund, bosat i Sønderjylland, er fra Tyskland. Godt en femtedel af alle ledige tyskere med dansk bopæl lever i Sønderjylland!

(Kilde: AF-Sønderjylland).

Den gennemsnitlige ledighed for hele befolkningen er næsten den samme - dermed er en væsentlig betingelse for at finde et arbejde ens i de to amter. Det kendetegner imidlertid de to såvel som resten af amterne, at etniske minoriteter oplever en højere ledighed end den øvrige befolkning.

Der er ansat 744 personer med anden etnisk herkomst end dansk på amtslige arbejdspladser i København. I hele amtet er der til sammenligning beskæftiget ca. 15.000. Det svarer til, at 3,1 pct. af amtets ansatte har anden etniske baggrund end dansk. På amtslige arbejdspladser i Sønderjylland er der 53 personer med anden etniske baggrund end dansk svarende til at 0,7 pct. af amtets ansatte har anden etnisk baggrund end dansk. Selv om det absolutte antal af etniske minoriteter på de amtslige arbejdspladser i København og Sønderjylland er forholdsvist beskedent, har arbejdspladser i Københavns Amt haft mulighed for at gøre sig nogle flere erfaringer. Denne forskel i erfaringer med etniske minoriteter på arbejdspladserne har vist sig at holde stik i forbindelse med at gennemføre interview i de to amter.

Det gælder i de to amter såvel som for alle amter, at langt hovedparten af de beskæftigede etniske minoriteter er ansat i den private sektor. Der er samtidigt ansat relativt færre etniske minoriteter i amterne end befolkningen som helhed. I Københavns Amt arbejder 84 pct. af mandlige indvandrere i private virksomheder. Det tilsvarende tal for kvindelige indvandrere er 62 pct. På det offentlige arbejdsmarkedet er det særligt kommunale arbejdspladser, der beskæftiger kvinderne - i alt 27 pct. Til sammenligning beskæftiger amtet, stat og offentlige selskaber tilsammen alene 11 pct. I Sønderjyllands Amt arbejder 83 pct. af indvandrerne i den private sektor. Mænd er i særdeleshed tilbøjelige til at finde beskæftigelse i den private sektor: Godt 88 pct. af de mandlige indvandrere arbejder således i denne sektor. Kvindelige indvandreres arbejdsmarkedstilknytning er i lighed med mændene præget af det private arbejdsmarked. I alt 76 pct. arbejder i denne sektor. Til forskel fra mændene spiller kommunen som arbejdsplads imidlertid også en vigtig rolle som aftager af arbejdskraft. Godt 18 pct. af de beskæftigede kvinder i Sønderjyllands Amt arbejder i denne sektor, fortrinsvis med opgaver, der relaterer sig til offentlig service, pleje, rengøring, vedligeholdelse m.v.

INITIATIVER RETTEDE MOD ETNISK LIGESTILLING I KØBENHAVNS OG SØNDERJYLLANDS AMTER

Københavns Amt har primært taget følgende initiativer til at fremme etnisk ligestilling:

- *Formulering i stillingsopslag:* I Københavns Amt skal et stillingsopslag indeholde følgende tekst: "Et af målene i Københavns Amts personalepolitik er ligestilling uanset køn, alder, etnisk baggrund, handicap eller religion. Det sikres blandt andet gennem ansættelses- og uddannelsespolitikken."
- *Hospitalsmedhjælperprojekt:* Københavns Amtssygehus Glostrup har i rengøringsafdelingen gennemført et projekt med deltagelse af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Projektets formål har været at opkvalificere og jobtræne kvinderne med henblik på ansættelse som hospitalsmedhjælpere. 80 pct. af deltagerne på det første forløb fik ordinært arbejde efter projektets afslutning. Projektet udvides nu til at omfatte KAS Herlev.
- *Etnisk forkursus:* Social- og sundhedsskolens afdelinger i Brøndby og Herlev udbyder forkurser for etniske minoriteter. Kurserne er enten af ½ eller 1 års varighed og består blandt andet af dansk, samfundsfag, sundhedsfag, cykelundervisning, dansk kultur og projektarbejdsformen.

Derudover er der udarbejdet en pjece om rekruttering og ansættelse af nydanskere samt gennemført forskellige temadage, fyraftensmøder, studieture m.v.

Sønderjyllands Amt har primært taget følgende initiativer til at fremme etnisk ligestilling:

- *Formulering i stillingsopslag:* 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."

Derudover er der gennemført nogle temadage, hvor etnisk ligestilling har været på dagsordenen.

Kilde: Københavns Amt, Arbejdsmarkedsafdelingen og Sønderjyllands Amt, Ligestillingsudvalget

Da Københavns Amt har langt flere etniske minoriteter i befolkningen, er det da også her, der er flest initiativer rettede mod etniske minoriteter. Se tekstboks på forrige side. I den forbindelse kan det antages, at Københavns Amt ligner andre storbyregioner som Århus og Odense i forhold til opmærksomhed på og initiativer i forbindelse med etnisk integration, mens Sønderjyllands Amt sandsynligvis repræsenterer det generelle billede i de øvrige amter, bort set fra den forskel i forhold til erfaringer med udlændinge, som nærheden til Tyskland giver.

I bilagene til denne rapport præsenteres ovennævnte og andre statistiske oplysninger om beskæftigelse, ledighed og uddannelse for etniske minoriteter fra mindre udviklede lande og befolkningen som helhed for alle 14 amter samt Københavns og Frederiksberg kommuner. Oplysningerne stammer fra en særkørsel gennemført af Danmarks Statistik.

3.6 Generelle barrierer på arbejdspladserne

Interview på udvalgte, amtslige arbejdspladser i Københavns og Sønderjyllands amter bekræfter, at der er forholdsvist få etniske minoriteter fra mindre udviklede lande ansat. Rengøringsafdelinger på københavnske sygehuse er undtagelsen - her er etniske minoriteter repræsenterede massivt. Her er der dog også snarere tale om rengørings- end sygehusbranchen, og dermed ufaglært arbejdskraft.

Etniske minoriteter ansat andre steder varetager også ufaglærte job som for eksempel medhjælpere og vikarer. Dermed svarer det amtslige ansættelsesmønster til landsplanet: Etniske minoriteter er primært ansat i ufaglærte job.

De gennemførte interview har samlet afdækket en række årsager til, at der er få personer med anden etnisk baggrund ansat på amtslige arbejdspladser. De beskrives i det følgende. De tre næste kapitler går tæt på barriererne på de tre områder: Sygehuse, uddannelsesinstitutioner for sundhedsuddannelserne og socialpædagogiske institutioner.

Ledere og medarbejdere ser ikke ansættelse af etniske minoriteter som en vej til at håndtere brugere med anden baggrund end dansk.

Ledere og medarbejdere oplever, at brugergrupperne med anden etnisk baggrund kræver andre kompetencer, men at ansætte kolleger og medarbejdere med tilsvarende anden baggrund betragtes ikke som en løsning. Der søges ikke specifikt efter etniske minoriteter på trods af, at ledere og medarbejdere beskriver, hvordan etniske minoriteter blandt brugere giver særlige udfordringer og problemstillinger. På det direkte spørgsmål, om det da kunne give mening at ansætte flere med anden etnisk baggrund, nikkede mange anerkendende, men den konkrete handling ligger altså ikke lige for.

På trods af det lave antal etniske minoriteter ansat i amterne, er der betydelige andele af etniske minoriteter i brugergruppen på de institutioner, der er interviewet. I det københavnske område har alle institutioner etniske minoriteter i brugergruppen og mange en ret betydelig andel - helt op til 50 pct. I Sønderjylland oplever arbejdspladserne også flere brugere med anden etnisk baggrund.

Brugergrupperne med anden baggrund kræver ifølge de interviewede ledere og medarbejdere andre kompetencer og flere ressourcer at servicere. "De fylder meget" som det udtrykkes på sygehusene, og der er problemer på uddannelsesinstitutioner med, at stu

derende med anden etnisk baggrund ikke føler sig som en del af det sociale samvær, nogle føler sig ydmyget, de mangler dansk kundskaber, og personalet har generelt svært ved at komme i kontakt med forældre med anden baggrund, der har børn anbragt på en socialpædagogisk institution. Der bruges i et vist omfang tolkebistand over for etniske minoriteter i brugergruppen, men det meste af tiden må man klare sig uden tolkeassistance i personale-/brugerkontakten.

Et stærkt fokus på faglighed, formelle kvalifikationer og faggrænser afskærer etniske minoriteter fra et job

Helt gennemgående for interviewene i undersøgelsen er den store vægt på faglighed og formel uddannelse. En række erhverv på amtslige arbejdspladser er da også lovregulerede og kræver autorisation. Det gælder eksempelvis for læger og sygeplejersker. Etniske minoriteter vil ikke have adgang til denne type job, med mindre de har gennemført uddannelsen eller har fået deres medbragte uddannelse godkendt i Danmark. Som det blev dokumenteret i kapitel 2, har etniske minoriteter indtil videre haft svært ved at drage nytte af deres medbragte uddannelse. På den anden side er faggrænser i et vist omfang flydende, og ledere og medarbejdere på arbejdspladsen kan lade nogle opgaver overgå fra en faggruppe til en anden - ofte til gavn for servicen. Det kunne åbne døren for flere etniske minoriteter til de amtslige arbejdspladser, men faggrænser er traditionelt svære at nedbryde. Det ses på sygehusene i fastholdelsen af faggrænser på tværs af patientforløb og i eksemplet for nylig med en gruppe læger på et københavnsk sygehus, der opsagde deres stillinger i protest mod, at en nyligt udnævnt sygehusleder havde en sygeplejefaglig baggrund, idet lægerne ikke mente, at de kunne have en leder med en ikke-lægelig baggrund.

Både sundhedsområdet og det pædagogiske område bygger på en stærk teknisk-faglig identitet, og de formelle uddannelseskrav slår igennem, især når ledige job skal besættes. Eksempelvis fortalte medarbejderne på en døgninstitution for voksne handikappede, at hvor der tidligere var medhjælpere ansat, er de nu kun pædagoger. Det på trods af, at ledere og medarbejdere efterspørger arbejdserfaring hos ansøgere til ledige job og anerkender arbejdserfaringens betydning i hverdagen. I interviewene har ledere og medarbejdere flere gange rost kolleger for kompetencer, der ligger helt andre steder end de snævert teknisk-faglige.

I interviewene ligger den rette, formelle uddannelse med andre ord som en udtalt selvfølge, som ikke nødvendigvis tematiseres og slet ikke problematiseres. Når ledere og medarbejdere beskriver kompetencekravene til nye ansatte, er almen-faglige og personlige kvalifikationer det, der fylder mest, og kun i nogle tilfælde bliver de efterfulgt af et "udover uddannelsen selvfølgelig". Tilliden til den formelle uddannelse ligger også i den gentagne bemærkning om, at hvis bare etniske minoriteter har taget uddannelsen i Danmark, så er der ingen problemer.

Ledere og medarbejdere kræver, at etniske minoriteter tilpasser sig - positiv særbehandling må undgås!

Ledere og medarbejdere understreger, at nye medarbejdere og kolleger må rekrutteres på basis af faglige kvalifikationer. Ansøgere kommer alene i betragtning til jobbet, hvis de formelle kvalifikationskrav er opfyldt - andet ville være positiv særbehandling. Det er her både underforstået og ekspliciteret, at positiv særbehandling må undgås. Kulturelle og religiøse forskrifter kræver ifølge ledere og medarbejdere tillige positiv særbehandling på arbejdspladsen. Eksempelvis stiller sygehuse krav til personalets påklæd

ning, som indebærer, at muslimske kvinder ikke kan bære deres eget slør uden at bryde reglerne. Det skaber utilfredshed hos kolleger og giver anledning til at skærpe reglernes overholdelse. I modsat fald vil det være positiv særbehandling. Et andet eksempel er muslimers forhold til døde mennesker og blod, som betyder, at de ofte ikke kan gøre rent på stuer med døde mennesker eller på operationsstuer.

Etniske minoriteter kan dele holdningen om, at de ikke skal særbehandles: En ung, bosnisk kontorelev beskriver nogle af sine vanskeligheder i jobbet, men giver samtidig udtryk for, at man skal behandle folk ens. Og at det er lidt irriterende med al den snak om særbehandling. Han nævner dog, at han søgte praktikstillingen, fordi det var formuleret, at der skal vælges mindst én elev med anden etnisk baggrund, og at han mener at det er en god idé.

Det er holdningen, at etniske minoriteter skal mødes med samme krav, som stilles til danske medarbejdere. Udgangspunktet og forventningen er, at *de* etniske minoriteter tilpasser sig. Se tekstboks. Initiativer på arbejdspladsen, der kunne åbne adgang for etniske minoriteter, afvises og erklæres for positiv særbehandling. Det får ledere og medarbejdere til at skærpe overholdelse af kravene. Det giver ikke anledning til at vurdere, om kravene er rimelige i forhold til en effektiv servicering af brugergruppen.

ETNISKE MINORITETERS INTEGRATION PÅ ARBEJDSPLADSERNE

Hvem skal tilpasse sig hvem - spørgsmål og svar i interviewsituationen:

Hvad skulle der til hos jer for at ansætte flere med anden baggrund?

- *De skulle være uddannede.*

Er der noget I har brug for, for at gøre det lettere?

- *De skal jo snakke dansk. Og vedkommende skal brænde for det - og være villige til at tilpasse sig.*

Kilde: Interview på sygehusafdeling

Arbejdspladserne savner rekrutteringsstrategier - også med hensyn til rekruttering af etniske minoriteter

De fleste arbejdspladser i undersøgelsen kan formulere præcise kompetencekrav til nye ansatte - det gælder på både leder- og medarbejderniveau. Men bortset fra krav om formel uddannelse som eksempelvis pædagog-, sygeplejerske- eller lægeuddannelse, har arbejdspladserne ingen bud på, hvilke typer eller grupper af medarbejdere, der er brug for at rekruttere til arbejdspladsen.

I det omfang, der er fokus på en særlig gruppe, gælder det mandlige ansatte, eksempelvis på døgninstitutionerne. På døgninstitutioner er de fleste ansatte kvinder, og behovet for mænd forklæres med kontakten til og behovet hos beboerne for mænds fysiske overlegenhed.

Der er imidlertid ingen systematisk refleksion på arbejdspladserne i forhold til sammensætningen af personalet, hverken med hensyn til blødere demografiske faktorer som alder eller baggrund - eller etnisk baggrund. Arbejdspladserne gør sig typisk ganske få overvejelser om sammenhængen mellem brugergruppens og personalegruppens sammensætning.

Den ringe strategiske indgang til rekruttering finder også et andet udtryk. Generelt for interviewene har nemlig som nævnt været, at tematiseringen af etniske minoriteter mødes af en holdning om, at ledere og medarbejdere ikke ønsker særlige tiltag over for nogle grupper - og derfor heller ikke over for etniske minoriteter.

Således har ingen arbejdspladser i undersøgelsen formuleret en politik eller et mål for ansættelse af etniske minoriteter, og det bliver ikke drøftet på møder i samarbejdsudvalg. Det skyldes ifølge ledere og medarbejdere, at de giver andre indsatsområder højere prioritet eller igen ikke ønsker at yde etniske minoriteter positiv særbehandling. Kravet er, at de skal søge ledige job på lige fod med danskere.

Det er på én og samme tid lidt overraskende og ikke så underligt, at arbejdspladserne ikke er så offensive på rekrutteringsområdet. For selvom der er megen opmærksomhed på rekrutteringsproblematikken fremover fra både private og offentlige arbejdsgivers side og hos organisationerne, er virkeligheden på arbejdspladserne i undersøgelsen, at personaleomsætningen er lav. Der er en fast kerne af medarbejdere og en løbende udskiftning blandt vikarer, medhjælpere, studerende, elever m.v. Der har sjældent været behov for at rekruttere nye medarbejdere til det faste personale, og man har været vant til at kunne rekruttere egnede kandidater blandt vikarer, studerende m.v. Det betyder også, at erfaringer med etniske minoriteter udover de ansatte i ufaglærte stillinger, eksempelvis sygehusafdelingens rengøringspersonale, ofte stammer fra lægevikarer, social- og sundhedsstuderende, jobtræningspersoner m.v. - grupper der har en midlertidig ansættelse på arbejdspladsen.

Den enkelte - decentrale - ledelse arbejder tillige typisk på kortere sigt og reagerer ikke nødvendigvis her og nu på varsler om rekrutteringsproblemer. Eksempelvis kunne en københavnsk social- og sundhedsskole tælle 80 ansøgere til de sidste tre lærerstilling, der blev slået op samlet. Dette ændrer dog ikke ved, at der er problemer med at rekruttere bestemte faggrupper - lægerne i Sønderjylland er et markant eksempel.

Der rekrutteres via traditionelle rekrutteringskanaler og ansættelsespraksisser

Arbejdspladserne anvender ikke rekrutteringskanaler, der henvender sig til gruppen af etniske minoriteter. Ordinære stillinger opslås som regel i fagspecifikke tidsskrifter som Ugeskrift for læger, Sygeplejersken, SL-bladet samt Søndagsavisen. For både faglærte, ufaglærte og midlertidige job gælder det, at der rekrutteres via netværk på og ud fra arbejdspladsen - f.eks. når en psykiatrisk afdeling ansætter en nyudklækket sygeplejerske, som for nylig har været i praktik på afdelingen, og derfor er kendt her.

”Sproget er en barriere”

I det omfang etniske minoriteter søger ledige stillinger, der kræver erhvervskompetencegivende uddannelse som eksempelvis læge, sygeplejerske, social- og sundhedsassistent, socialpædagog m.v., er det svage danskundskaber, der udpeges som den væsentligste barriere for ansættelse af etniske minoriteter. Etniske minoriteter er imidlertid sjældne blandt ansøgere til stillinger som sygeplejerske og socialpædagoger.

’Sproget’ er i det hele taget den barriere, som nævnes først og hyppigst, uanset om ledere og medarbejdere har erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund eller ej. Sproget som mental barriere lever stærkt - uanset om sproget er en reel faktor eller ej.

Sprogbarrierer nævnes som et problematisk aspekt i tilfælde, hvor der er svære erfaringer med etniske minoriteter. Samtidig nævnes sproget ikke altid som den væsentligste faktor i forbindelse med positive erfaringer; tværtimod er der eksempler på, at andre end sproglige kompetencer nævnes som grund til, at en ansat med anden etnisk baggrund

fungerer godt i jobbet - f.eks. betyder en åben og varm attitude temmelig meget i kontakten med syge eller ressourcesvage brugere.

3.7 Generelle gevinster ved at ansætte etniske minoriteter

Ledere og medarbejdere på de amtslige arbejdspladser giver i interviewene en række bud på fordele, der er eller kunne være, ved at have ansatte med anden etnisk baggrund, herunder at:

- Øge kvaliteten af brugerservicen i forhold til brugere med anden etnisk baggrund og deres pårørende
- Kvalificere de øvrige ansatte til at servicere brugere med anden etnisk baggrund
- Sikre fremtidig rekruttering ved at tiltrække flere studerende og ansatte med anden baggrund
- Nedbryde fordomme hos brugere og ansatte
- Bidrage til at arbejdspladserne afspejler det omgivende samfund.

Disse og andre fordele ved at ansætte etniske minoriteter på arbejdspladserne uddybes og eksemplificeres i de følgende tre kapitler.

4 Sygehusområdet - barrierer og gevinster

I dette kapitel går vi tættere på sygehusafdelingerne og deres hverdagsvilkår og erfaringer med etniske minoriteter blandt personalet. Datamaterialet bag den mere generelle beskrivelse er Teknologisk Institut, Arbejdslivs flerårige erfaringer fra analyse- og konsulentarbejde på området.

4.1 Sygehusafdelingen som arbejdsplads

Sygehusområdet er langt det største amtslige ansvars- og ressourceområde. Samtidig - og også af den grund - er sygehusene et af de populære temaer i offentligheden, primært i form af negativ omtale af for eksempel ventelister, hygiejneproblemer og fejlbehandlinger. Sjældent beskæftiger medier og politikere sig med kompleksiteten i det at drive et sygehus. Et eksempel er diskussionen om privathospitaler: Uanset disses mulige kvaliteter kan det være vanskeligt at sammenligne effektivitet og behandlingssucces på offentlige og private hospitaler, alene på grund af det akutte element, som ligger i det offentliges forpligtelse til at modtage alle akut syge, mens privathospitaler kun har planlagte patientforløb, hvilket giver en helt anden mulighed for at tilrettelægge arbejdet.

Sygehusene behandler patienter med alle typer somatiske og psykiatriske lidelser.

Sygehusområdet er kendetegnet ved meget skarpt adskilte faggrænser, hvor hver faggruppe tager sig af sin lille bid af forløbet, og dermed ikke nødvendigvis har eller behøver at have overblik over helheden. Der findes tillige en lang række forskellige overenskomster på et typisk sygehus. De største faggrupper er lægerne, der har ansvaret for behandlingen, og plejepersonalet, sygeplejersker - med ansvaret for plejen - og sygehjælpere/social- og sundhedsassistenter. Derudover kan nævnes administrativt personale, serviceassistenter, hospitalsmedhjælpere, fysio- og ergoterapeuter, radiografer samt i mindre antal socialrådgivere og pædagoger; hver faggruppe med sin høje grad af faglig bevidsthed - med deraf følgende fokus på formelle kvalifikationer. Monofagligheden kommer tendentielt til at overskygge, at det er det hele patientforløb, opgavevaretagelsen drejer sig om - det ses især på de 'hårdere' områder som kirurgien.

Sygehusene styres via et relativt komplekst ledelsessystem, hvor behandlings- og plejesiden opererer i hvert sit ledelsesmæssige spor. Det gælder også, selvom der oftest findes delte afdelingsledelser - med en oversygeplejerske og en administrerende overlæge. Samtidig er der konkurrerende specialer og afdelingsområder: medicinske, kirurgiske, psykiatriske samt delspecialer som børn, skadestue, røntgen m.v.

Psykiatrien skiller sig lidt ud fra dette generelle billede ved at have et på nogle måder mere usynligt og komplekst genstandsfelt. Som det eneste amt i landet har Sønderjyllands Amt i øvrigt en særskilt psykiatrilidelse og -forvaltning.

I psykiatrien er der et mere direkte fokus på patienten end i somatikken, og medarbejderne fungerer som det primære 'redskab' i behandlingen - trods den medicinske behandling. Det betyder også, at faggrænserne her er knapt så skarpe, og at der anes en

større tradition for tværfaglighed. På den måde har en psykiatrisk afdeling elementer til fælles med en socialpædagogisk institution.

Den følgende skildring bygger på interview med ledere og medarbejdere på en række sygehusafdelinger. Se tekstboks. Afdelingerne er primært valgt ud fra, hvor der er erfaringer med etniske minoriteter blandt personalet, hvilket er sjældent. Eller alternativt erfaringer med etniske minoriteter blandt patienterne, hvilket ses i voksende omfang. Dette ud fra tesen om, at det kunne lede ledere og medarbejdere til at ansætte flere etniske minoriteter. Dette viser sig dog ikke at være tilfældet.

DATAGRUNDLAG

Som grundlag for dette afsnit er der gennemført interview med ledere og medarbejdere på følgende sygehusafdelinger:

- To psykiatriske afdelinger
- To børneafdelinger
- Én røntgenafdeling
- Én rengøringsafdeling.

Derudover er der gennemført interview med en rengøringsleder på KAS Glostrup.

4.2 Patienter med anden etnisk baggrund

Det mest synlige aspekt af etniske minoriteter på sygehusene er det stigende antal patienter med anden etnisk baggrund. På afdelinger og i fagkredse diskuteres de heraf af-fødte nye typer problemstillinger i den daglige kommunikation mellem patient og personale - som del af det samlede patientforløb.

På de afdelinger, der deltager i denne undersøgelse, er der mange brugere med anden etnisk baggrund. Det gælder både i det københavnske og det sønderjyske. Og det gælder alle afdelingerne. På børneafdelingerne er der en del børn af socialt belastede familier, herunder også socialt belastede familier med anden etnisk baggrund. På de psykiatriske afdelinger er der patienter med krigstraumer. Og på røntgenafdelingen er der et relativt stort patientflow og derfor også etniske minoriteter.

Samstemmende lyder det fra personalet, at de nye brugergrupper giver nye problemer, som de ikke umiddelbart har redskaber til at takle. 'Sproglige problemer' bliver ofte nævnt, som får negativ indflydelse på både pleje og behandling; i somatikken, og ikke mindst i psykiatrien, hvor kommunikation er en direkte del af behandlingen - "en dansk patient kan få en snak 24 timer i døgnet - det kan de andre ikke...". Dette udsagn afspejler også afhængigheden af tolkebistand. Sygehusene er forpligtede til at tilbyde tolkebistand, og orientering om behandling og udvikling af sygdommen foregår næsten udelukkende via en tolk.

En 'anden sygdomsadfærd' bliver tillige nævnt, hvor en ansat i psykiatrien eksempelvis siger: "Nogle etniske minoriteter somatiserer meget: De har ondt her og der, men det er i virkeligheden i sindet de har ondt".

På børneafdelingen har personalet ikke kun kontakt med det enkelte barn, men i lige så høj grad med hele familien. Her er meldingen, at patienter og pårørende med anden baggrund "er meget anderledes - også ment positivt". Og at der samtidig er stor forskel på adfærden og relationen mellem patient/pårørende og personalet, alt efter familiernes nationalitet. Se tekstboks på næste side.

4.3 Rekrutteringssituationen

Den generelle situation på de afdelinger, der har deltaget i undersøgelsen, er at der ikke er de store problemer med at rekruttere personale, når bortses fra læger i Sønderjylland, som er en stor mangelvare. I psykiatrien lyder det, at det er svært at konkurrere med det private arbejdsmarked om psykiatriske speciallæger.

Derudover kan der være stor forskel på rekrutteringssituationen mellem forskellige afdelinger, selv på samme sygehus: En psykiatrisk afdeling i København havde flere normerede stillinger ubesatte, hvorimod børneafdelingen ikke havde problemer med at besætte ledige stillinger - der var fortsat mange ansøgere.

Røntgenafdelingen har tidligere haft problemer med at rekruttere radiografer, men for seks år siden blev sygehuset praktiksted for radiografstuderende, og det har ændret situationen. I år har afdelingen for første gang ikke kunnet tilbyde stillinger til de to nyuddannede, hvor der tidligere kunne være 6-7 ledige stillinger.

PATIENTER MED ANDEN ETNISKE BAGGRUND ER FORSKELLIGE – FRA DE ANDRE OG HINANDEN

Personalets oplevelse på en børneafdeling af relationen mellem de forskellige patienter/pårørende udtrykkes på følgende måde i interviewene:

Pakistanere og tamiler - de er gode til at integrere sig. Araberne kan ikke dansk - de har børn og tolke med. Det gælder også tyrkere og især kvinderne.

Der er meget stor forskel på for eksempel dem fra Bosnien og andre steder fra. Her er der flest libanesere og bosniere - de er ikke så besværlige - og kosovoalbanere, afghanere og tamiler.

Der kan være problemer med børnenes spisevaner - det kan være børn i dårlig trivsel - og med engelsk syge. Det kan være svært at overbevise forældrene om vores vejledning. De er vant til, at børnene ren-der rundt med maden - ikke at bruge måltider. De vil gerne lytte, men de har svært ved at forstå.

De fejler noget andet end danske børn. Og de har sygdomme og handicap på grund af indavl.

Engang kom der en mor ind, som skulle bede fem gange på et tæppe - det provokerede mig, fordi hendes barn lå der og var sygt. - Det er jo lige som, når en kollega skal ud at ryge fem gange om dagen...

Jeg bliver så ked af det, når jeg ikke kan kommunikere med kvinderne. Der var for eksempel en mand, som bestemte for sin kone; han oversatte forkert for hende, og sagde ikke det, som hun gerne ville have.

Kilde: Interview med ledere og medarbejdere på sygehuset.

4.4 Erfaringer med ansatte etniske minoriteter

I Sønderjylland er der en del erfaringer med læger med anden baggrund. Der er en tradition for aktivt at rekruttere tyske læger, men der er også en del læger med i denne sammenhæng etnisk minoritetsbaggrund. Dette hænger sammen med lægemanglen.

For de tyske læger er der en uddannelses- og indslusningsinstitution i form af Øresundshøjskolen. Der er ikke tilsvarende forløb eller systematisk uddannelse af læger med anden etnisk baggrund.

Nogle af udfordringerne er ens for alle udlændinge, men på nogle måder er det ikke så 'fremmed' med de tyske læger, blandt andet taler mange i det sønderjyske tysk, hvilket kan lette kommunikationen.

For alle øvrige faggrupper, læger i det københavnske og plejepersonale generelt, er der tilsyneladende meget få ansatte med en anden etnisk baggrund end den danske. Der er meget sjældent eller aldrig ansøgere til ledige stillinger som for eksempel sygeplejerske.

Røntgenafdelingen adskiller sig fra andre afdelinger ved at have både relativt flere mænd og relativt flere etniske minoriteter ansat som radiografer. De fleste er 'gamle i gårde', og erfaringerne er generelt positive. Se tekstboks. Tidligere havde afdelingen problemer med at rekruttere personale, og en medarbejder konkluderer, at "vi manglede jo folk, så vi tog alt ind. Vi ville nok ikke tage dem ind i en anden situation. Omvendt: Nu har vi erfaringerne, så nu er vi ikke så bange..."

GODE ERFARINGER MED ANSATTE ETNISKE MINORITETER PÅ RØNTGENAFDELING

På en røntgenafdeling er erfaringer overvejende positive:

Der er jo ingen problemer med dem: De er jo dansk uddannede og har familie og børn. Hvis man endelig skal finde noget negativt, så føler de nogle gange ikke at beskederne er til dem. Der var én, som skulle have barn, og en dag mødte en kollega ham i supermarkedet med den nyfødte. Han holdt barselsorlov, men det vidste vi ikke – han vidste ikke at han skulle give besked. I Danmark er vi glade for regler. De har også lidt svært ved dagsordener til personalemøder – de kigger ikke på dem. Og de kan have svært ved at deltage i small-talk – og vi er ikke gode nok til at få dem med.

Kilde: Interview på sygehus

En årsag til det begrænsede antal ansatte med anden etnisk baggrund kan være manglende kvalifikationer, som det blev fremhævet i forrige kapitels afsnit 3.4 *Rekruttering og beskæftigelse af etniske minoriteter i amterne*. Læge- og sygeplejerskeerhvervene er lovregulerede, og det kræver en autorisation udstedt af Sundhedsstyrelsen at arbejde som læge eller sygeplejerske i Danmark. Det må tillige forventes, at uddannelser, der kan sammenlignes med social- og sundhedsassistentarbejde i Danmark, skal vurderes for at blive ansat på et dansk sygehus. Det kan ske hos Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser. Det er på den baggrund få social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker, der hvert år enten søger om at få deres medbragte uddannelse godkendt eller vurderet. Der er der til gengæld flere læger, der gør. Se tabel 3.1. Sundhedsstyrelsen og Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser oplyser tillige, at meget få ansøgere ikke får deres medbragte uddannelse godkendt.

| | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|--------------------|------|------|------|------|
| Læger | 58 | 66 | 38 | |
| Sygeplejersker | 18 | 14 | 16 | |
| 'SoSu'-assistenter | | | | 29 |

Kilde: Sundhedsstyrelsen og Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser

4.5 Barrierer for at ansætte etniske minoriteter

Snævre rekrutteringskanaler

Der rekrutteres meget traditionelt, og arbejdspladserne anvender ikke rekrutteringskanaler, der kunne henvende sig til målgruppen af etniske minoriteter. Ordinære stillinger

opslås som regel i fagspecifikke tidsskrifter som Ugeskrift for læger, Sygeplejersken, SL-bladet m.v. samt landsdækkende dagblade og Søndagsavisen.

Der rekrutteres i høj grad via netværk på og ud fra arbejdspladsen; f.eks. når en psykiatrisk afdeling ansætter nyudklækkede social- og sundhedsassistenter, som for nylig har været i praktik på afdelingen og derfor er kendt her: ”Det er ikke nødvendigt at annoncere efter social- og sundhedsassistenter her på sygehuset”. Lige som vikarer typisk er studerende. Det samme mønster ses for sygeplejerskerne, der som studerende har børneafdelingen som sidste praktiksted, og som derfor er nemmere at ’lokke’ i job her bagefter.

Etniske minoriteter søger ikke...

Helt gennemgående er meldingen, at der ingen ansøgninger kommer fra etniske minoriteter på de plejepersonalestillinger, som faktisk slås op (der er ansøgere til lægestillinger). Baggrunden kan være, at meget få søger om at få deres medbragte uddannelse godkendt eller vurderet, jf. tabel 3.1 ovenfor. Som det fremgik af kapitel 2, er det et meget begrænset udbytte, etniske minoriteter har af deres medbragte uddannelse. Interviewene har tillige vist, at etniske minoriteter har svært ved at begå sig på uddannelsesinstitutionerne. Ledere og medarbejdere på uddannelsesinstitutioner, der har deltaget i interview, giver udtryk for, at de studerende med anden etnisk baggrund ikke føler sig som en del af det sociale samvær og ofte bliver ydmyget og såret. De mangler tillige tilstrækkelige danskundskaber.

Svage mundtlige og skriftlige danskundskaber

Det er ifølge interviewene tillige svage mundtlige og skriftlige danskundskaber, der afskærer etniske læger fra ansættelse på sygehusene. Se tekstboks. Der stilles krav om at kunne kommunikere med patienter og pårørende, indtale diagnoser på bånd, så lægesekretæren kan skrive det ind i journalen m.v. - det sidste giver typisk problemer. Det samme krav stilles også til de andre personalegrupper på behandlingsafdelinger. Især i psykiatrien fremhæves sprogundskaber som afgørende for alle personalegrupper, idet alle har tæt patientkontakt - ”sproget er vores vigtigste arbejdsredskab”. Samtidig er der mange skriftlige opgaver, især i forbindelse med at patienter udskrives.

Der er dog også en erkendelse af, at sprogelementet er mere nuanceret end som så. Samt en markering af, at indstillingen fra personen med anden baggrund betyder meget: ”Sproget betyder mindre, hvis kulturen er med - som med tyskerne. Men også (NN), der er iraker. Det var virkelig imponerende, for han gjorde en indsats og interesserede sig for eksempel for baggrunden, når

GODE DANSKKUNDSKABER ET JOBKRAV

En person med anden etnisk baggrund havde efter afslag på en ansøgning henvendt sig for at få afslaget uddybet:

Så fortæller jeg dem - på en mere diplomatisk måde - at de kan komme igen, når de er blevet bedre til at tale dansk.

På sygehusenes psykiatriske afdelinger opleves danskundskaberne som særligt væsentlige:

Det er nødvendigt, at kunne forstå den danske kultur og dens udtryksformer, brug af ironi og satire. Der er meget usagt, som skal skrives ned. En læge, der ikke forstår sproget, kan forstærke den forvirring, der ofte hersker hos psykisk syge - det vil være et overgreb.

Dårligt dansk og psykiatri går ikke godt sammen. F.eks. var der en læge, der sagde til en patient: Nu kommer jeg og giver dig en infektion - og det havde patienten jo ikke lyst til.

Kilde: Interview på sygehus

der var folketingsvalg. Han spurgte og var opsøgende. Også Michala, der er tysker; det er al ære værd - hun gør et stort arbejde”.

Fokus på formel faglighed - og reelle kompetencer

Der stilles generelt store krav til ansatte; den formelle uddannelse skal være i orden - det tages som en selvfølge - og de almen-faglige og personlige kvalifikationer dækker bredt i et mangfoldigt opgavefelt, der både har praktiske og administrative facetter, og hvor kontaktfladerne er mange. Uddannelsen er det uomtvistelige fundament: ”Men hvis de er nået så langt som til at have taget uddannelsen, så er det o.k.”.

Samtidig er kompetencekravene sjældent særligt eksplicite; den formelle uddannelse ’giver sig selv’, og resten handler mest om ’kemi’ - sagt lidt firkantet. Og hver afdeling opleves speciel: ”Man skal have uddannelse, og man skal have lyst til børn - alle fra 0-15 år - og ikke mindst forældresamarbejdet - man skal respektere forskellige forældre. På en børneafdeling er der ingen vask og pjask - pleje - det er mere snak. Og man kan ikke gemme sig som på et medicinsk afsnit”.

Der stilles med andre ord på en og samme tid store og implicite krav, hvilket tendentielt må gøre det svært for nye, specielt nye med en anden baggrund end flertallets.

Måske er det relativt nemmere, hvis der også er et mere teknisk element, som det er tilfældet på røntgenafdelingen. Udfordringerne er stadig store, og dog er der her ansatte med etnisk minoritetsbaggrund. Se tekstboks.

I forhold til kravene til nye ansatte kan der sagtens være grundlæggende forskelle på ledelses- og medarbejderperspektivet. Ledelsen vil typisk i højere grad vægte de formelle kompetencer, mens kollegerne (og eventuelt den nærmeste leder) vægter kemien højest.

På trods af en generel erkendelse af de ’bløde’ og relationelle kvalifikationer, lyder det helt gennemgående budskab, at det er den ’bedst kvalificerede’, som skal ansættes - underforstået at det kan måles objektivt: ”Det vigtigste er, at det er den bedst kvalificerede. Vi vil ikke tage specielle hensyn. Men det er spørgsmålet, om det bliver et krav for at få dem integreret...”.

KRAV TIL ALLE ANSATTE

Medarbejdere på røntgenafdelingen beskriver jobkravene således:

Man skal hurtigt kunne omstille sig - det er jo korttids-kontakter vi har. Og man skal kunne rotere - vi skifter mellem undersøgelsesapparaterne. Der er mange patienter om dagen - fra 5-10 og op til 20. Det gælder om at kigge på navnet og adressen og så kunne snakke til patienten. Man skal kunne lide det og holde ud, at man ikke ved, hvad der sker med dem bagefter - der er for eksempel mange trafikuheld.

Man skal kunne handle under stressede og pressede situationer, for eksempel ved ulykkestilfælde - man skal kunne klare blod og kvæstede. Være professionel. Brug hinanden. For eksempel kan det være hårdt at undersøge en patient og se en svulst i hovedet, der breder sig ud. Man skal være både teknisk og plejemæssigt interesseret.

Kilde: Interview på sygehus.

4.6 Integrationen - hvorfor er det svært?

Ringe introduktion af nye

Ikke mange afdelinger bryster sig af deres generelle introduktion af nye ansatte til afdelingens opgaver og arbejdstilrettelæggelse - ”det kunne være bedre” lyder et typisk svar.

Det gælder også lægerne: ”Det er ikke godt - vi er ensomme ulve, og vi er mere eksponerede end plejepersonalet”.

Man skal ikke underkende betydningen af den generelle integration af nyansatte, for jo mindre prioriteret den er, jo større synes sandsynligheden at være for konflikter - og dermed ’udstødning’. Symptomatisk for den ikke-strukturerede introduktion og tendensen til at retfærdiggøre den er et udsagn som: ”Fordelen i psykiatrien er, at patienterne ikke bliver udskiftet - og så kommer man ind i det lige så stille...”. Det skal understreges, at psykiatrien bestemt ikke er alene om den manglende systematiske introduktion af nye.

Sproget som problem

Sproget nævnes som en generel barriere, der dækker bredt - også tilsyneladende i tilfælde, hvor det i virkeligheden handler om andet end den blotte ordveksling. Samtidig er sproget ikke til at komme udenom; problemerne beskrives af ledere og medarbejdere som større i forhold til patienterne end til personalet. Der er dog også en oplevelse af, at sproget ikke er altafgørende. Se tekstboks.

Svært for patienterne

Det bliver nævnt, at patienterne generelt kan have svært ved personale med anden etnisk baggrund.

Og igen er sproget en faktor: ”Man skal kunne forklare patienten, hvad der skal ske. Vi bruger latinske betegnelser, så det er ikke noget problem internt, men man skal kunne forklare for patienterne”.

Sociokulturelle barrierer

Denne overskrift er bred og dækker over forskelle i social og kulturel baggrund. Typisk skelnes mellem ’sproglige’ og ’kulturelle’ barrierer, ud fra forestillingen om, at man kan adskille ord og sætninger fra holdninger og handlemønstre.

Én type erfaring lyder: ”Han var meget skeptisk, og han kunne ikke tage imod ordrer fra kvinder”. En anden afspejler tilsyneladende en klar integrationsparameter - og samtidig at det ikke er så enkelt endda: ”Det vil give sig selv, når de er dansk uddannede og kan det danske sprog. Når de er mere danske, selvom de ikke skal være danske...”.

’Sygdomssyn’ bliver nævnt som forskelligt og potentielt konfliktfyldt. En medarbejder fra en psykiatrisk afdeling siger om problemstillingen: ”Der kan være problemer med syn på sygdomme, men det var kun i forhold til én person: Hvor vi oplevede en patient som svært syg, oplevede han ikke patienten som syg. Og han oplevede tvang som mere voldsomt end vi. Det er svært, for der er nogle helt usynlige regler”.

SPROGET SOM PROBLEM - BÅDE-OG

Personalet har forskellige perspektiver på sproget som problem:

Alle har voldsomme sproglige problemer - det er en forsinkende faktor. Og der er stor forskel på sygehuse der og her.

Sproget er et større problem for dem end for os. (lægen om lægen).

Sproget er irriterende i forhold til læge/patientrelationen. Man er nødt til at have en vilje til at overvinde det - bære over med det. Den allerstørste barriere er i forhold til sekretærene - men det er rent sprogligt. (plejepersonalet om lægen).

Lægerne koncentrerer sig meget om, hvad de skal sige. Engang imellem må vi sige til dem: Husk også at give hånd og sige goddag. Det hjælper meget at man snakker om de ting.

Udstrålingen betyder meget - det er ikke kun sproglige barrierer. Et smil f.eks. Og at de ikke taler ned til én.

Kilde: Interview på sygehuse

Denne antydning af, at det kan være svært for dem, der har en anden baggrund, dukker op engang imellem. En melding om, at der er flydende grænser - og at det kan være svært at se forskel: ”Men hvad er etnicitet, og hvad er personlighed? Tit siger man, når det er svært med forståelsen: ’Det handler om sproget’. Men så er det i virkeligheden personligheden!”. Der er også internt i gruppen af ansatte uenighed om hvilke krav og hvilke regler, etniske minoriteter står over for og bør overholde. Se tekstboks på næste side.

For den lille gruppe af sygehusansatte ufaglærte i rengøringsafdelinger, er situationen modsat af de øvrige: Her er de etniske minoriteter en majoritet. Men selvom de er ansat, er de ikke nødvendigvis integrerede. På en rengøringsafdeling har 30 pct. af de ansatte en anden etnisk baggrund end den danske. Svage danskundskaber udgør på disse arbejdspladser et mindre problem, om end det eksisterer: Ifølge interviewene taler de etniske minoriteter dansk i starten, men forstår alligevel ikke dansk, når de går i gang med arbejdet. Nogle har massive personlige problemer, de holder sig for sig selv. Danskere vil helst ikke arbejde sammen med dem, og der er problemer med at overholde arbejdspladsens skrevne og uskrevne regler. De danske kolleger har på begge arbejdspladser tendens til at slå alle etniske minoriteter over en kam. De stilles til regnskab for, hvad alle andre etniske minoriteter foretager sig. Det gælder også vold og kriminalitet begået af etniske minoriteter, og som formidles gennem massemediernes. Det er desuden et problem, at de kvinder, der har anden etnisk baggrund, sjældent deltager i arbejdspladsens sociale aktiviteter, personalemøder m.v.

GRÆNSER DER FLYTTES?

Ansatte i psykiatrien diskuterer regler for påklædning:

Vi har nogle skrappe uniformsetiketter: Man må gerne have halskæde med måne, men man må ikke bære tørklæde eller kasket, heller ikke for munden, så kan man ikke kommunikere; ikke bære shorts eller have ring i næsen.

– Det med tørklædet, det er jeg ikke enig i - og det vil helt klart ændre sig.

– Nej, det tror jeg bestemt ikke...

Kilde: Interview på sygehus

4.7 Gevinster ved at ansætte etniske minoriteter på sygehus

Der er en del gode erfaringer rundt omkring på de afdelinger, som har deltaget i undersøgelsen. Men ind imellem ligger de ’gode historier’ gemt i lagene nedenunder de mest umiddelbare oplevelser. Når der ingen synderlige barrierer er, og den ansatte er en del af hverdagen, bliver hud- og hårfarve tilsyneladende - men nok meget naturligt - ’neutraliseret’. F.eks. fungerede en palæstinensisk plejer, så ”man næsten ikke mærkede det”, og en kvindelig læge ”tog slør på, når hun gik hjem”. På denne måde afspejler selv gode erfaringer et behov for monokultur - også selvom det er udtrykt i en positiv ånd: ”Vi har en irakisk læge: Han har en god personlighed - han er afholdt af alle. Han beder fem gange om dagen, men ingen lægger mærke til det”.

Eksempler på gode erfaringer med ansatte med anden etnisk baggrund, samt de gevinster, som er blevet nævnt af ledere og medarbejdere, listes i det følgende:

Behandling og patientkontakt

- På en afdeling blev læger med anden etnisk baggrund ligefrem betegnet som uundværlige, og de bliver næsten ’udnyttet’.

- De kan nemmere komme i kontakt med familier fra etniske minoriteter og ved mere om sygdomme i 3. lande.
- En sygeplejerske med irakisk baggrund, som taler arabisk med patienterne og som kender til patienter med irakisk, iransk og i det hele taget muslimsk baggrund.
- Gode vikarer i psykiatrien (der er studerende og har gode chancer for at blive ansat efter endt uddannelse); bruges til at tage sig af patienterne med anden etnisk baggrund. F.eks. en russisk social- og sundhedsassistentstuderende, der kan kommunikere med en balter og ”få noget helt andet ud af ham end vi andre kan: Pludselig fik vi 1½ side om patienten, som vi næsten intet vidste om. Og uden tolk.”
- Takle og kommunikere med de ældre patienter, der ikke taler eller forstår dansk.
- En irakisk radiograf bruges til patienter med arabisk baggrund: ”Det er genialt med (NN), at han taler arabisk. Vi bruger ham meget, for flere og flere patienter er indvandrere og flygtninge. De stiller voldsomme krav: taler ikke sproget, har hele familien med, og kvinderne vil ikke undersøges af mænd. Det er ikke altid nemt. (NN) har aldrig oplevet spørgsmålet om mænd og kvinder anderledes end her - han gør hvad vi gør. Vi bruger (NN) til både at tolke og undersøge”.
- ”Men de der skal ansættes, skal ikke bare tage sig af deres egne. De skal ikke kun bruges som tolke...”.
- Etniske minoriteter kan nedbryde fordomme hos patienterne.

Intern faglig udvikling

- Somalisk læge gav kollegerne indsigt i baggrunden for reaktionsmønstre blandt patienter med anden etnisk baggrund.
- Palæstinensisk læge har undervist andre kolleger, og er god til at fortolke de etniske minoriteters fysiske signaler/kropssprog.
- En irakisk radiograf bidrager i kraft af sin anden uddannelsesmæssige baggrund: ”(NN) har virkelig megen faglig viden med fra det amerikanske hospital. Ikke som (X), der er dansk uddannet. En dag fremkaldermaskinen ikke virkede skilte (NN) den bare ad - det ville vi aldrig have gjort - vi ville have ventet på en reparatør. Sådan er der adskillige gange, hvor han har tænkt noget, vi andre ikke har tænkt”.
- Etniske minoriteter kan nedbryde fordomme hos ledere og medarbejdere.

Generelle erfaringer og gevinster

- Erfaringer med radiografer fra Pakistan og Kuwait: ”Utroligt positive”. Er der et potentiale i forhold til radiograffaget, som tilsyneladende appellerer mere til (mandlige) etniske minoriteter? Der er også bud efter kvindelige radiografer.
- ”Jeg ville gerne have, at der var flere med fremmed baggrund. Vi kunne godt bruge noget mere bredde. Jeg var engang på Bispebjerg Hospital, og der var perso

nalet mere forskelligt end her. Det ville være sjovere. Vi kan godt få vendt nogle ting. Se, hvor sjovt det var med den græske læge...”

5 Uddannelsesinstitutioner på sundhedsområdet - barrierer og gevinster

Dette kapitel præsenterer barrierer for og gevinster ved etnisk ligestilling på amtslige uddannelsesinstitutioner, der forestår sundhedsuddannelserne: Sygepleje- og radiograf-skolerne og social- og sundhedsskolerne.

5.1 Uddannelsesinstitutionen som arbejdsplads

Social- og sundhedsskolerne står for de korte sundhedsuddannelser - til social- og sundhedshjælper og -assistent. Derudover har skolerne en række andre omskolings- og projektopgaver, lidt afhængigt af arbejdsdelingen mellem de enkelte skoler i amtet. AMU-uddannelser, omskoling af sygehjælpere og hjemmehjælpere, forskoleforløb for svage grupper af ledige og den nye grunduddannelse for voksne (GVU) er typiske områder. Social- og sundhedsskolerne afvikler typisk både korte og lange forløb, og de har mange samarbejdsflader til især kommuner, AF og arbejdsgivere i forbindelse med praktik. Der er mange studerende gennem systemet i løbet af et kalenderår - et par tusind lyder det fra flere skoler i denne undersøgelse.

Sygeplejeskolerne uddanner og efteruddanner sygeplejersker, og tre af skolerne er også radiografskoler og tager sig af uddannelsen af radiografer til f.eks. røntgenafdelinger.

Den primære personalegruppe er undervisere, hvoraf de fleste er uddannede sygeplejersker - med supplerende efteruddannelse af forskellig art - samt radiografer, hvor disse uddannes. Der er tillige ansat universitetsuddannede undervisere som psykologer, sociologer, farmaceuter m.v. Derudover en lille gruppe teknisk-administrativt personale.

Skolerne er underlagt statslige og lovgivningsmæssige rammer - foruden det enkelte amts mål og rammer, men samtidig er de typisk indtægtsdækkede virksomheder og relativt autonome institutioner.

Underviserne tilrettelægger typisk deres arbejde meget selvstændigt. Det gælder forløb og enkeltstående undervisningsseancer. På et fundament af en høj grad af faglig ekspertise gennemfører underviseren sin egen undervisning. Det kan ifølge flere interview være ensomt - trods muligheden for at udveksle viden og erfaringer med kollegerne i pauser og mere formelle mødefora.

Skolerne er ikke kendetegnede ved særligt markante eller formelle ledelsesstrukturer, og det betyder - sammen med den selvstændige opgavevaretagelse - at det kan være vanskeligt at indsluse nye medarbejdere, der med det samme kastes ud i arbejdet. Det er især svært for lærere, der har brug for relativt gennemskuelige og strukturerede rammer.

DATAGRUNDLAG

Som grundlag for dette afsnit er der gennemført interview med ledere og medarbejdere på:

- To social- og sundhedsskoler
- Én sygepleje- og radiografskole
- Én sygeplejeskole

I denne undersøgelse er uddannelsesinstitutioner på sundhedsområdet udvalgt, idet de lægger sig naturligt op ad sygehusområdet. Se tekstboks på forrige side. I denne sammenhæng er det de nuværende og kommende ansatte på uddannelsesinstitutionerne, der er i fokus, men brugergruppen - alias de studerende - er tillige inddraget som en del af forudsætningerne på arbejdspladserne. Brugergruppen er studerende, der senere finder ansættelse på sygehusene.

5.2 Studerende med anden etnisk baggrund

Skolerne kan gøre etniske minoriteter blandt de studerende op på to måder. Enten de, der er blandt de 'almindelige' studerende, elever eller kursister; eller de, der går på særlige uddannelses- eller kursusforløb for etniske minoriteter.

Der er typisk ikke mange etniske minoriteter blandt de studerende på de ordinære uddannelser, hvilket stemmer overens med, at aftagersiden - eksempelvis sygehusene - ikke modtager ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund. Etniske minoriteter er imidlertid bedre repræsenterede på radiografuddannelsen.

Flere af skolerne har særlige forløb for etniske minoriteter. En social og -sundhedsskole får tilskud til at gennemføre forkurser for etniske minoriteter til social- og sundheds-hjælperuddannelsen. Det kræver mange ressourcer at stable hvert for kursus på benene - lederen vurderer, at det i år har været to fuldtidsstillinger i to måneder. Det er svært at rekruttere deltagere, ifølge lederen sandsynligvis fordi kommunerne ikke prioriterer de 70.000 kr. pr. kursist. Det kan muligvis også være svært for kommunen at rekruttere etniske minoriteter til uddannelsen. Der er et par lærere, som har beskæftiget sig meget med gruppen af etniske minoriteter, og det er dem, der bærer kurset igennem - trods hårde odds. Til gengæld fuldfører 90 pct., og enkelte fortsætter på assistentuddannelsen. Det betegnes som en succes, da både skoleopholdet og praktiken stiller ledige etniske minoriteter over for store udfordringer. Se tekstboks.

HVAD ER SPROG OG HVAD KULTUR?

Ledere og lærere siger om udfordringerne for de udenlandske sygeplejestuderende:

Det væsentligste problem for de indvandrere, der er på studiet eller har været her, er at de er for dårlige til dansk. Derudover kan der også være nogle kulturelle barrierer...

Lærerne på forkurser på social- og sundhedsuddannelserne siger om udfordringerne for de etniske minoriteter:

Praktikken er det sværeste. Sproget er et problem, men der er også andre ting end sproget - dét er mere noget vi siger, fordi det er lettere. Ofte handler det om den kulturelle baggrund...

Kilde: Interview på sygeplejeskoler.

En sygeplejeskole varetager efteruddannelse af studerende, der har medbragt en sygeplejefaglig uddannelse fra udlandet. De bliver placeret på det niveau, som de fagligt vurderes til, og fortsætter derpå på lige fod med de øvrige studerende. Se tekstboks.

5.3 Rekrutteringssituationen

Generelt oplever skolerne ikke de store rekrutteringsmæssige udfordringer. Der er da heller ikke den store personaleomsætning, så behovet for at rekruttere nye ansatte er begrænset. En københavnsk social- og sundhedsskole modtog 80 ansøgere til de sidste tre stillinger, den aktuelt har slået op samlet. Det var bredt formulerede underviserstillinger, hvilket sandsynligvis kan forklare en del af det store ansøgerfelt. Der var udover sygeplejersker billedkunstnere, musikere, akademikere og socialpædagoger blandt ansøgerne. Lederen vurderede - ud fra efternavnene - at der var ansøgere med tysk, hollandsk og svensk baggrund, men ikke det der i denne sammenhæng defineres som etnisk minoriteter. Skolen søgte tidligere specifikt efter en sygeplejerske, hvilket ikke gav mange ansøgninger.

Samtidig med at skolerne fortsat ikke har svært ved at besætte ledige job, oplever nogle en nedgang i antallet af og kompetencer hos ansøgere til ledige job samt færre uopfordrede ansøgninger. Det giver dem imidlertid ikke anledning til at sætte fokus på, hvordan rekrutteringsgrundlaget sikres fremover.

5.4 Erfaringer med ansatte etniske minoriteter

Der er tilsyneladende også meget få ansatte med anden etnisk baggrund på amternes uddannelsesinstitutioner. Enkelte af de arbejdspladser, der har deltaget i undersøgelsen, havde tidligere ansat medarbejdere med en anden etnisk baggrund, men på interviewtidspunktet var der ingen i et job, der krævede en faglig eller videregående uddannelse. De var ophørt med begrundelser som ”han fandt ikke sin plads i hierarkiet”, ”han kunne ikke acceptere at modtage ordrer” og ”hun kom ikke til tiden”. Der var dog enkelte ansatte i ufaglærte job som pædagogmedhjælpere og én kontorassistentelev.

De eneste erfaringer, skolerne på sundhedsområdet har med etniske minoriteter, er derfor stort set blandt de studerende/kursisterne. Som nævnt oplever de studerende - set med leder- og lærerøjne - en bred vifte af problemer med ’sprog’ og ’kultur’, men det har ikke hidtil givet anledning til at ansætte lærere med anden etnisk baggrund.

Lærere på en social- og sundhedsskole i hovedstadsområdet fortæller imidlertid, at de har brugt en tidligere studerende - en sygeplejerske med palæstinensisk baggrund i et undervisningsforløb som gæstelærer. Lærerne kunne godt forestille sig, at der blev ansat en lærer med anden baggrund - men der er ingen der søger, er den klare melding. Se tekstboks.

Social- og sundhedsskolen i København har tidligere forsøgt at etablere et undervisningsforløb for ledere og medarbejdere på arbejdspladser, som har brug for at blive bedre rustede til at have kolleger og ansatte med anden etnisk baggrund - ud fra forestillingen om, at

FORESTILLINGER OM ANSATTE ETNISKE MINORITETER

En lærer på en social- og sundhedsskole ser fordele ved at få en kollega med anden etnisk baggrund:

Vi har ingen erfaringer med etniske minoriteter - der kommer ingen ansøgere. Vi bruger ind imellem tidligere elever. Vi ville se velvilligt på en ansøger med en anden baggrund. Det ville vi få mest ud af - det ville være så fedt. Det skulle selvfølgelig være én der var fagligt kvalificeret...

Kilde: Interview på uddannelsesinstitution.

en øget baggrundsforståelse ville mindske konflikter og øge arbejdspladsintegrationen. Forløbet har dog hidtil ikke vundet genklang, men skolen har da heller ikke gjort PR-arbejde ud over at annoncere i et fagblad.

De meget få erfaringer med etniske minoriteter blandt de ansatte betyder, at arbejdspladserne - i forhold til i hvert fald etnicitet - er homogene. Dette kan potentielt mindske rummeligheden for nye grupper af ansatte.

5.5 Barrierer for at ansætte etniske minoriteter

Snævre rekrutteringskanaler

Skolerne rekrutterer ad traditionelle kanaler som fagblade, gratisaviser og eventuelt andre aviser - f.eks. i Sygeplejersken, Jyllandsposten, Jyske Vestkysten, Ugeskrift for Læger.

Men ikke mindst finder skolerne nye ansatte via uformelle kanaler og netværk. En social- og sundhedsskole fortæller, at to tredjedele af alle jobskift er annonceret uformelt.

Store krav til faglighed og almen-personlige kompetencer

Da skolerne underviser i både fagtekniske og almene discipliner, spiller lærernes faglige og uddannelsesmæssige baggrund og identitet en stor rolle. Skolerne efteruddanner i vidt omfang tillige sygeplejersker, og målet på en sygeplejerskole var, at alle undervisere på længere sigt har en lang videregående uddannelse. Der stilles med andre ord stigende krav til den formelle uddannelse. Det smitter samtidigt af på uddannelsens indhold, der ifølge de interviewede lærere er blevet mere teoretisk de senere år. Det betyder, at etniske minoriteter, der ønsker at arbejde som sygeplejerske og som har erfaring med området i hjemlandet, i stigende grad har behov for at supplere deres medbragte uddannelse.

Udover formelle kvalifikationer kræver jobbet som underviser ifølge både ledere og medarbejdere en veludviklet evne til at arbejde selvstændigt - planlægge, udarbejde undervisningsmaterialer og undervise gruppe af elever. Derudover skal lærerne være fleksible i forhold til at skifte mellem forskellige målgrupper, forskellige typer og længder af undervisningsforløb og daglige skift i emner og undervisningssituation. Se tekstboks. Man skal desuden kunne gennemskue, hvad der implicit forventes af undervisningen, og man skal kunne klare at stå relativt alene med problemer i arbejde og samarbejde, og ”man skal være uddannet i Danmark”, lyder det.

KOMPETENCEKRAV TIL UNDERVISERE – IFØLGE LEDEREN

Man skal være entusiastisk og fleksibel – man skal ikke have meget stor brug for struktur lang tid frem. Man skal kunne tage ansvar; jeg vil selv gerne have indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet, så det forventer jeg også af dem. Jeg prøver at bruge dem de steder de har lyst til – men det lykkes ikke altid. Man skal have en høj stress-tærskel: Man skal kunne tage både lange og korte forløb, selvom det er meget forskelligt arbejde. Nogle mangler noget kollega-noget. Nogle snakker jeg mere med end andre: De der stikker hovedet ind. Der er 25 mand, og det magter jeg ikke – de må give mig et pip. Jeg er også bagud med MUS – det er slet ikke mig. Jeg vil også gerne have en pædagogisk kursusleder ansat.

Kilde: Interview med leder på uddannelsesinstitution.

'Ingen særbehandling'

Interviewene afspejler, at man ikke ønsker at afvige fra de generelle faglige kompetencekrav - at man ikke vil yde særbehandling. Se tekstboks på næste side. Ligestilling mellem mænd og kvinder bliver nævnt som skrækeksempel: - "Bare det ikke bliver sådan, at man skal foretrække dem, bare fordi det er dem - lige som med kvinderne..."

Der er dog også en holdning om, det er i orden at have et godt øje til særlige grupper: "Hvis der kommer nogle ansøgere, der bare ser en smule kvalificerede ud, skylder vi at kalde dem ind til samtale. Rent fagligt ville det kræve, at det var én, der havde dansk sygehuserfaring, men så kunne jeg være med til at foretrække en fra etniske minoriteter".

LIGESTILLING – ET RELATIVT SPØRGSMÅL

En leder på en uddannelsesinstitution vil ikke yde positiv særbehandling:

Vi yder ikke positiv særbehandling over for nogen, hverken danskere eller udlændinge.

Vi har oplevet at blive kaldt racister, fordi vi behandlede en iransk elev på samme måde som vi behandler alle elever. Hun mente i øvrigt også, at hendes medstuderende var racister.

Kilde: Interview på uddannelsesinstitution.

5.6 Integrationen - hvor er det svært?

De få erfaringer med ansatte etniske minoriteter på skolerne betyder, at det primært er holdninger, der præger interviewene. I det følgende supplerer vi de generelle aspekter, som vi kan nævne, med erfaringerne fra brugergruppen, hvor der er eksempler på barrierer for integration blandt de studerende.

Svag introduktion af nye medarbejdere og arbejdets 'ensomme' karakter

Skolerne giver generelt udtryk for, at introduktionen af nye medarbejdere er vigtig, men at deres introduktionspraksis ikke er noget at råbe hurra for. Koblet med arbejdets selvstændige og komplekse karakter giver det et billede af, at det kræver 'hår på brystet' at være nyansat. Hvis den nye medarbejder samtidig repræsenterer en ny gruppe på arbejdspladsen, som etniske minoriteter ville gøre, kræver det relativt mere robusshed.

Studerende med anden etnisk baggrund - sproglige og sociokulturelle barrierer

På den sygeplejerskole, der tilbyder særlige forløb for studerende med udenlandske uddannelser, oplever ledere og lærere, at der er forskel på de udfordringer, som de studerende med anden baggrund oplever, alt efter om de følger de særlige forløb eller den ordinære uddannelse. Se tekstboks.

UDFORDRINGER FOR STUDERENDE MED ANDEN ETNISK BAGGRUND

Ifølge interviewene på uddannelsesinstitutionerne kan man dele elever med anden etnisk baggrund op i to grupper:

Den ene gruppe er de personer, der kommer fra tidligere østlande og muslimske lande, og er uddannede inden for området i forvejen. Den anden gruppe søger ind på studiet på normale vilkår.

Den første gruppe viser sig at have en mental barriere i forhold til at være sygeplejerske på danske sygehuse. De har en mere naturvidenskabelig tilgang til faget og overser vigtigheden af de bløde kvalifikationer. De er ofte også meget autoritetstro og oplever deres rolle som en forlængelse af lægens arm. I Danmark lærer sygeplejerskerne, at de skal sige fra, hvis de ikke er enige i lægens dispositioner. Det vil være helt utænkeligt blandt de elever, der kommer fra østlandene.

I den anden gruppe er det sproget, der hæmmer deres udvikling og er den væsentligste barriere for, at de kan blive sygeplejerske.

Kilde: Interview på uddannelsesinstitution.

Generelt mener lederne, at de studerende med udenlandske uddannelser har svært ved at forstå, hvorfor de skal igennem så megen ekstra uddannelse. Og at det for nogle kan være en barriere i forhold til overhovedet at søge ind på en sundhedsuddannelse. Ifølge lederne er der dog ingen vej udenom: ”Det er simpelthen en nødvendighed. Mange af dem har store mangler i forståelsen af f.eks. hygiejne, og den almene behandling af patienter. Det er f.eks. vanskeligt for dem at forstå, at danske patienter gerne må spørge, og også har krav på svar.”

Eleverne med anden etnisk herkomst end dansk, der kommer lige fra ungdomsuddannelserne, mangler ifølge medarbejderne på én skole mange almen-faglige kvalifikationer og i det hele taget samfundsforståelse. Det er ofte helt elementære ting, der ifølge kollegerne ikke fungerer for dem. Sekretærene kan blandt andet fortælle, at SU-søgning er en stor udfordring for flere af indvandrerne.

Sproget som den altoverskyggende - og entydige - barriere stiller nogle af medarbejderne spørgsmålstejn ved: ”Der var ingen problemer med sproget. Det var mere målgruppen, beboerne, der havde problemer, men det var kun i starten. Det er alt muligt andet end sproget, der betyder noget - f.eks. samværet, andre måder at være sammen på”.

5.7 Gevinster ved at ansætte etniske minoriteter på uddannelsesinstitutionerne

Ledere og medarbejdere på uddannelsesinstitutionerne ser flere fordele ved at rekruttere etniske minoriteter. På én skole peger ledere og medarbejdere på disse gevinster:

Undervisningen og kontakten til de studerende

- Etniske minoriteter kan øge kvaliteten af den faglige ydelse, herunder via undervisningen bidrage til udviklingen af ældreplejen med andre syn på pleje og omsorg. Det er opfattelsen, at det i virkeligheden ikke er muligt at adskille det personlige fra det faglige.
- Servicen kan forbedres over for den brugergruppe, som de studerende står overfor efter endt uddannelse. Herunder i forhold til ældre brugere generelt. En leder fremhæver, at etniske minoriteter har en fin måde at tackle de ældre på. Det er der brug for, især med det stigende antal brugere med anden etnisk baggrund. Flere af de interviewede ledere og medarbejdere mener, at der er et helt oplagt behov for sygeplejersker med andre etniske baggrunde. De kan kommunikere med ældre indvandrere, der ikke kan dansk.
- Tiltrækning af studerende med en anden etnisk baggrund. Det vil sikre den fremtidige rekruttering af personale til både skolen selv og hospitaler i amtet.

Intern udvikling

- Etniske minoriteter kan tilføre skolen viden om fremmede kulturer.
- Aflivning af fordomme hos kursisterne om ’fremmede’.
- Bidrag til at skolen ”afspejler det omliggende samfund”.

Nogle peger på et dilemma, der opstår når etniske minoriteter rekrutteres alene for at matche brugergruppen. Man skal undgå, at den eneste kvalifikation, der udnyttes, er den etniske baggrund. Ledere og medarbejdere giver udtryk for, at det ville være godt med lærere fra etniske minoriteter, men de skulle ikke nødvendigvis ind og fortælle om, hvordan det er at være anderledes. Eksempelvis bruger en skole en palæstinensisk sygeplejerske som gæstelærer, og skolen bruger kun hans erfaringer, fordi de er anderledes. Det vil give en helt ny dimension, hvis hans faglige ekspertise blev bragt i anvendelse.

På et mere overordnet niveau peger interviewene på, at etniske minoriteter blandt personalet kan bidrage til mangfoldighed på arbejdspladsen. Det har samme værdi som en arbejdsplads med forskellige faggrupper. Religion, kultur mv. er ingen barriere i den sammenhæng. En af de interviewede giver udtryk for, at kolleger skal tage hensyn til etniske minoriteter på samme måde som danskere viser hensyn over for hinanden. Se tekstboks.

RELIGION OG RUMMELIGHED

En interviewperson mener, at danskere bare skal vise hensyn som de plejer:

Jeg oplever ikke, at religion er en hindring for, at vi kan arbejde sammen. Hvis det provokerer én meget at skulle ordne en død, så må der da bare være en anden der kan træde i stedet. Sådan gør vi da over for hinanden, os danskere. Det kan vi vel også gøre over for dem.

Kilde: Interview på uddannelsesinstitution.

6 Socialpædagogiske institutioner - barrierer og gevinster

Dette kapitel går tættere på barrierer for og gevinster ved etnisk ligestilling på socialpædagogiske institutioner. Der inddrages erfaringer med etniske minoriteter blandt ansatte brugere, og der sættes fokus på arbejdspladsen som ramme for etnisk ligestilling.

6.1 Institutionen som arbejdsplads

Amternes socialpædagogiske institutioner er decentrale og dermed delvist selvforvaltende enheder af meget forskellige størrelser. Fysisk og mentalt er institutionernes ansatte typisk længere fra deres ledelser i forvaltningen end det er tilfældet på sygehusområdet. Dette giver en relativt højere autonomi.

Brugerne tilhører det, man kunne kalde minoritetsgrupper i forhold til det ordinære pædagogiske felt som f.eks. daginstitutioner og skolefritidsordninger: Fysisk og psykisk handicappede børn, unge og voksne samt f.eks. kriminelle unge. En leder i undersøgelsen formulerer det således: ”Vores børn er ikke integrerede - de er udstødte. Vi er et amt, så vi skal rumme alt”.

Personalegruppen består primært af pædagoger, der på nogle institutioner kaldes basismedarbejdere, og derudover pædagogmedhjælpere eller basisstøttemedarbejdere. Derudover beskæftiges teknisk-administrativt personale samt nogle steder grupper med en sundhedsuddannelse som ergoterapeuter eller sygeplejersker.

Institutionerne er karakteriserede ved, at de er brugernes hjem, som de ansatte arbejder i - døgnet rundt. Kerneydelsen er den personlige kontakt mellem ansat og brugeren/beboeren, og dermed er det primære arbejdsredskab de personlige ressourcer hos de ansatte. På denne måde er området beslægtet med psykiatrien. Samvær og aktivitet er i centrum - med det pædagogiske element i højsædet. Beboerne har faste kontaktpersoner, som har ansvaret for alt omkring den enkelte, herunder skriftlig og mundtlig kontakt med offentlige myndigheder og pårørende. Især forældre til børn på institutioner er nære - og udfordrende - samarbejdsrelationer.

På de sociale institutioner er der typisk tradition for relativt uformel ledelse og ledelsesstrukturer. Der har indtil for nylig været langt mere fokus på faglighed end på ledelse. Det betyder ikke, at arbejdet tilrettelægges usystematisk, for der arbejdes med 'kardex', brugerbøger mv., men at den uformelle sammenhængskraft spiller en stor rolle. På de enkelte institutioner er der delenheder, som er relativt autonome. De har forskellige pædagogiske og praktiske tilgange til brugerkontakten og arbejdet generelt, som ikke er kendte eller synlige for kolleger i andre grupper.

Der er en tendens til, at mængden af administrativt arbejde udgør en stigende del af jobbet. Det gælder både lederne, som ikke længere nødvendigvis deltager direkte i det pædagogiske arbejde, og pædagogerne, hvis administrative opgaver er vokset i takt med

f.eks. kravene om individuelle brugerhandlingsplaner og lovstoffet f.eks. i forbindelse med en ny pensionsreform.

I denne undersøgelse deltager forskellige typer institutioner. Se tekstboks. Institutionerne er udvalgt, så de repræsenterer erfaringer med etniske minoriteter blandt de ansatte og/eller blandt brugerne.

DATAGRUNDLAG

Som grundlag for dette afsnit er der gennemført interview med ledere og medarbejdere på:

- Én døgninstitution for børn
- Én institution for børn
- Ét pensionat for voksne
- Én døgninstitution for voksne

6.2 Brugere med andet etnisk baggrund

Der er stor forskel på erfaringerne med og andelen af beboere med anden etnisk baggrund i de institutioner, der har deltaget i undersøgelsen. I Sønderjylland er der stort set ingen erfaringer, mens billedet er anderledes i København. Især på en døgninstitution for børn er brugergruppen mangfoldig. Her har en tredjedel af børnene anden etnisk baggrund - arabisk, tyrkisk, palæstinensisk og pakistansk. Lederne understreger imidlertid, at de er meget forskellige, og at det er vigtigt at have øje for det. Personalet har tæt kontakt til forældre og familier med forskellig kulturbaggrund, og det kan give anledning til problemer. Ledere og medarbejdere har kontakt med forældre, der ikke bryder sig om, at en mandlig medarbejder vasker deres datter. Arbejdspladsens holdning er klar: De kan og vil ikke tilgodese forældrenes ønske om, at datteren vaskes af en kvindelig medarbejder. Der gives tilsvarende eksempler om forskelle i madkultur.

6.3 Rekrutteringssituationen

Personaleomsætningen er generelt lille på de deltagende institutioner. Institutionerne oplever ikke rekrutteringsproblemer, selvom de kender den generelle mangel på pædagoger: ”Vi får nok, men vi ved at der er mangel på pædagoger” lyder det fra en institution i København, der havde 12 ansøgere til sidste pædagogstilling. Se tekstboks. Til den ovennævnte stilling som uuddannet nattevagt modtog institutionen 40 ansøgere. Der blev brugt en del tid på ansættelsesproceduren - blandt andet var der 15 ansøgere til samtale.

Nogle institutioner oplever en nedgang i antallet af og kompetencer hos ansøgere til ledige job samt færre uopfordrede ansøgninger. Det giver dem imidlertid alt i alt ikke anledning til at sætte fokus på, hvordan rekrutteringsgrundlaget sikres fremover.

REKRUTTERINGSPRAKSIS

Ledelsen af en døgninstitution for voksne, fortæller:

Vi har normalt ikke problemer med at rekruttere - kun hvis en beboergruppe absolut vil have en mand ansat. Der var 16 i alt, der søgte på den sidste pædagogstilling. Vi lavede en beboerundersøgelse - interview på et beboermøde - hvor vi spurgte beboerne: Hvad skal den nye kunne? De sagde, at det skal være en mand, han skal have bil, være høj - skal kunne tørre støv af øverste hylde - han skal kunne snakke, være sød, skal kunne lave mad.

Kilde: Interview på socialpædagogisk institution.

Ledige stillinger - efteruddannede og uuddannede - slås op i fagbladet (SL-bladet), gratisaviser (Søndagsavisen), på uddannelsessteder, AF eller nettet (Ofir). Med andre ord traditionelle rekrutteringsveje, bortset fra opslag på Internettet.

6.4 Erfaringer med ansatte etniske minoriteter

Som for brugergruppen er der stor forskel på erfaringerne med ansatte etniske minoriteter - alt efter hvor i landet vi befinder os. I Sønderjyllands Amt er der ingen erfaringer. Ifølge nogle ansatte skyldes det - ud over at det er et udkantsområde - at de skæve arbejdstider ikke er attraktive for indvandrere og flygtninge. Det samme nævnes i det københavnske, hvor det tilføjes, at disse forbehold over for arbejdet gælder generelt i befolkningen - især for kvinderne.

Der er mange erfaringer med ansatte etniske minoriteter i København, men bortset fra rengøringspersonale er der kun få etniske minoriteter ansat i ordinære stillinger. Eksemplerne er en pædagog fra Chile og en medhjælper fra Kenya. Institutionerne benytter sig ofte af personer i jobtræning eller i andre job med løntilskud, og her figurerer etniske minoriteter i større omfang. Det samme gælder vikarer. Institutionen får stort set ingen ansøgninger fra personer med anden baggrund. Dog opslog den for nylig en stilling som uuddannet nattevagt; institutionen var i telefonisk kontakt med alle ansøgere, hvoraf en del talte dårligt dansk. Disse blev sorteret fra, fortæller de ansatte, før der til slut blev ansat en englænder.

6.5 Barrierer for at ansætte etniske minoriteter

Sproget som barriere

En stor del af arbejdet på de sociale institutioner består som nævnt af den personlige kontakt mellem personalet og beboere eller brugere. Dermed kommer kommunikationen i centrum, både den verbale og den nonverbale. På spørgsmålet om, hvilke barrierer der er for at ansætte etniske minoriteter, fremhæver ledere og medarbejdere den sproglige dimension - primært mundtligt, men også skriftligt. Sproglige barrierer nævnes i forhold til både børn, voksne, forældre og pårørende. Se tekstboks.

KRAV TIL ANSATTE PÅ SOCIALE INSTITUTIONER – OG TIL ETNISKE MINORITETER

Sproget begrænser ifølge ledere og medarbejdere muligheder for at ansætte etniske minoriteter:

Grunden til at vi har sat en bremse i forhold til at ansætte nye er kommunikationen - sproget. De skal snakke så beboerne kan forstå det. Og man skal også have en sproglig fornemmelse - hvis beboerne f.eks. ikke kan svare for sig.

Lederne tilføjer:

Der er skriftlige og mundtlige krav. Man skal være åben og kunne samarbejde. Etik og moral er vigtigt: At man giver mennesker plads til selvudvikling - f.eks. lader dem snakke færdig, hjælper dem med at købe bukser. Det er meget vigtigt med ens menneskesyn, og det spørger vi ind til - hvilken baggrund de har... Om de f.eks. har en holdning om, at udviklingshæmmede har fået deres handicap som straf - eller et andet kvindesyn. Vi går tæt på.

Medarbejderne stiller tillige en række krav:

Man skal være robust, have et åbent menneskesyn og være fordomsfri, være fleksibel. Man kan ikke gå og tumle med sine egne problemer. I pædagogfaget bruger vi os selv som redskab. Man skal have kommunikationsevner, kunne skriftlig og mundtlig formidling. Etik er vigtigt - det er jo andre menneskers hjem.

Kilde: Interview på socialpædagogisk institution.

Fokus på formel faglighed - og personlige og sociale kompetencer

Relationer og personlighed betyder meget på en social institution, fordi den fungerer som en slags familie. Derfor spiller personlige og sociale kvalifikationer en stor rolle, når både ledere og medarbejdere skal beskrive kravene til medarbejdere. Samtidig lægges der megen vægt på den formelle, pædagogiske faglighed.

Ifølge lederne på en institution skal pædagogerne kunne forholde sig til et bredt arbejdsfelt og kunne håndtere mange forskellige - også individuelle - opgaver. Det pædagogiske fundament skal være med, og så skal man have lyst til refleksionen som del af arbejdet. Man bruger sig selv som redskab i arbejdet, og derfor benytter denne institution sig af supervision udefra. Derudover skal man kunne klare at være eksponeret og 'blot-tet' over for kolleger, forældre til børnene på institutionen og gæster - institutionen har en åben gæstepolitik. I forholdet til børnene skal man vide, at man er deres omdrejningspunkt, og man skal være offensiv, for børnene kommer ikke og hiver én i benet, når de har brug for noget.

Når der ansættes, gør ledelsen meget ud af baggrund og holdninger hos ansøgeren. Se tekstboks. De går tæt på forhold som for eksempel religion. Det hænger sammen med respekten for børnenes baggrund, så man eksempelvis undgår en tidligere situation, hvor man var i gang med at arrangere konfirmation for et jødisk barn.

Selvom der i eksemplet i tekstboksen er en fælles forståelse for etik og holdninger ledere og medarbejdere imellem, så fortæller begge parter sammen sted, at der ind imellem er uenigheder i ansættelsessituationer. Ledelsen fokuserer typisk mest på overordnede værdier og tilgang til arbejdet, mens medarbejderne ser mere på den praktiske arbejdstilrettelæggelse og samarbejdet i det daglige.

Generelt ønsker lederne typisk mere rummelighed over for etniske minoriteter på arbejdspladsen end de medarbejdere, der er tættere på brugerne i dagligdagen.

'Ingen særforanstaltninger'

På de socialpædagogiske institutioner er man som nævnt bevidst om kravene til de ansatte, som er mangfoldige og sammensatte. Det giver nogle relativt snævre rammer for potentielle ansøgere, der f.eks. har andre formelle og praktiske kvalifikationer. Man fastholder idéen om kvalifikationer som så entydige, at enhver kan forholde sig til dem - og afviser at tage særlige hensyn. Se tekstboks.

Forestillingen om 'den rette pædagog'

Pædagogerne er kernearbejdskraften på de sociale institutioner. På én institution fortæller medarbejderne næsten stolt, at de nu ikke længere ansætter medhjælpere, men

KRAV TIL ANSØGERES HOLDNINGER

Ledere på en institution fortæller fra et ansættelsesforløb med en ansøger med tyrkisk baggrund:

Da vi evaluerede bagefter i ansættelsesudvalget, var der noget, vi faldt over. Han havde sagt: 'Hos os gør vi jo ikke sådan med vores gamle' - og det er ikke et godt tegn. Han brugte andre ord - det gjorde det sværere. Vi skal blive bedre til at børe i holdningerne.

Kilde: Interview på socialpædagogisk institution.

KVALIFIKATIONER AFGØR HVEM DER ANSÆTTES

Vi kunne ikke drømme om at gå efter, at det skulle være en person med en anden etnisk herkomst frem for en dansker. Baggrunden er ikke en udskilningsfaktor - det er alene kvalifikationerne der ses på.

Kilde: Interview på en socialpædagogisk institution.

kun pædagoger. Det er i øvrigt den samme institution, som har et meget bevidst og hyppigt brug af personer i forskellige beskæftigelsesprojekter. Ledelsen giver udtryk for, at den bruger ressourcer på at støtte op om de midlertidigt ansatte og eventuelt at få dem i gang med en uddannelse. Begrundelsen for ikke at ansætte medhjælpere er de store administrative krav, som supplerer ovennævnte krav, og som er blevet skærpet i henhold til 'serviceloven': Viden om lovgivning (pensioner) - herunder ansøgningsprocedurer - fagretlige og personaleretlige spørgsmål, og evne til at udarbejde handleplaner - dvs. høje skrive- og læsekrav. "Serviceloven har i høj grad handlingslammet institutionerne" - lyder en karakteristik.

På en anden institution fortæller lederne, at medhjælperstillingerne ikke er voldsomt attraktive, fordi de er deltidsstillinger. Det er planen at bygge lidt mere faglighed op omkring medhjælperstillingerne - via kurser mv. En sådan professionalisering vil også ruste medhjælperne til de generelt stigende krav om administrative kvalifikationer, herunder skriftlige og mundtlige færdigheder.

Alt i alt ser vi en stigende professionalisering af området, som også er kommet til udtryk i etableringen af et universitet for pædagogiske uddannelser: Danmarks Pædagogiske Universitet. Professionaliseringen ensretter faget og jobbene, og det kan gøre det svært eller mindre attraktivt for nye faggrupper at trænge ind.

Professionaliseringen skærper forventningerne til og forestillingerne om 'den rette pædagog'. Sådanne forestillinger kan være vanskelige at bryde. Et parallelt eksempel på dette er spørgsmålet om ansættelse af mænd på det pædagogiske område, der er kvindedomineret. Det betyder for det første, at mandlige ansatte bliver særligt efterspurgt - typisk af hensyn til brugere/beboere - "vi har været heldige med at få mænd her" som det lyder på en af institutionerne. For det andet betyder kvindedominansen, at forestillingen om, hvad mandlige ansatte forventes at bidrage til på institutionerne, og virkeligheden omkring de mænd, der 'entrer scenen' ikke altid harmonerer. Dette kommer til udtryk i udsagn som at "rigtige mænd er svære at finde i den pædagogiske verden...".

6.6 Integrationen - hvor er det svært?

De (få) etniske minoriteter, der er på arbejdspladserne i dag, er der gode erfaringer med. Når de første er kommet ind på arbejdspladserne, er barriererne tilsyneladende meget mindre over for etniske minoriteter - og nemmere at nedbryde. Der er dog enkelte aspekter, som skal nævnes i forbindelse med integrationsprocessen.

Uformel integration af nye medarbejdere

På de socialpædagogiske institutioner beskrives tilrettelæggelsen af arbejdet generelt som relativt uformel. Samtidig er det forskelligt, hvor meget der gøres ud af at integrere nye medarbejdere - ”Man kommer tæt på beboerne meget hurtigt. Det må være svært at komme ind som ny”. Den lave personaleomsætning, som eksisterer flere steder, vil typisk ikke øge incitamentet til at formalisere arbejdstilrettelæggelse og introduktionen af nye. Og: ”Hvis man vil det her, er der høje krav til én, og der er jo også hele tiden folk man kan spørge, hvis man er i tvivl”.

Enkelte kommer i interviewene ind på integrationen som en gensidig proces: ”Man må interessere sig for baggrunden. Jeg kom f.eks. til at sige til én, at ”jeg har skam været på ferie i Tyrkiet” - og så var han iraner...”. Se også tekstboks på forrige side.

Sociokulturelle forskelle

Holdninger spiller som beskrevet ovenfor en stor rolle i forhold til brugerkontakten på institutionerne. Det gælder alle, men i forhold til etniske minoriteter nævner lederne nogle aspekter. Det gælder f.eks. spørgsmålet i forbindelse med den personlige pleje af beboerne, som nogle etniske minoriteter kan have svært ved: ”Vi havde en kvindelig praktikant i 6 måneder. Hun kom aldrig til at vaske de mandlige beboere... Vi gør meget ud af nu at spørge ind til holdninger. Vi vil ikke igen bruge tid på det.”. Tekstboksen giver et andet eksempel.

SAMMENHÆNGEN MELLEM KRAV OG ETNICITET – IKKE ENTYDIG

Medarbejdere siger om etniske minoriteter på arbejdspladsen, som der er gode erfaringer med:

Børnene har ikke noget sprog, så kollegerne kan være nødt til at gå ind og hjælpe. Men der kan jo også være problemer med andre, f.eks. ordblinde, gravide, folk med eksem, som ikke kan gå ind i arbejdet på lige fod. Spørgsmålet er om vi overhovedet tænker på det med etniske minoriteter; det er mere dem, der tænker - og har angsten... Alle har en agtpågivenhed - og kan være skrækslagne over arbejdet; det kan f.eks. godt tage et halvt år at vænne sig til arbejdet for en nyuddannet. Mange gør det alt for særligt med de etniske minoriteter.

Medarbejderne på en anden institution siger:

Problemet kan være, at de har et særligt menneskesyn eller syn på kvinder. Som direkte kollega kan det godt være svært. På den anden side: Der er også mange danskere, der har det svært. Og der er også nordmænd og svenskere, som man ikke kan læse hvad skriver - og som beboerne ikke kan forstå.

Kilde: Interview på en socialpædagogisk institution.

UDGANGSPUNKT I BRUGERNE

En medarbejder på en døgninstitution for handicappede børn:

Jeg har arbejdet sammen med en muslim, og jeg forstod ikke, at hun ikke bad i løbet af dagen. Men hun sagde, at det behøvede man ikke ifølge koranen. Man kan bede samlet om aftenen. Jeg bliver forarget over, hvis de ligger med numsen i vejret i kantinen. Det er ikke fordi jeg er racist, men hvis de skal bede i det øjeblik et barn skal have hjælp....

Kilde: Interview på socialpædagogisk institution

Det bliver også nævnt, at nogle personer med anden etnisk baggrund kan have en anderledes holdning over for udviklingshæmmede end den, der typisk kendetegner institutionen. F.eks. at det at være handikappet er en 'straf' for noget, man har gjort. Sådanne holdningsforskelle kan give problemer.

På en institution siger lederen, at "religion osv. må de generelt lægge fra sig. Medarbejderne skal sige ja til institutionens værdier og holdninger".

Sproget som barriere

Svage danskkundskaber nævnes som en barriere i forhold til især brugerne. Og i forlængelse heraf i forhold til verdenen uden for institutionen, som det beskrives på en af dem. Sproget betyder noget for institutionens ansigt udadtil, og her bliver ansatte, der efter f.eks. lederens mening ikke taler godt nok dansk eller ikke taler pænt nok til folk, behandlet anderledes: "Vi siger til dem: "Lad være at tage telefonen". For vi kan ikke have det i forhold til ansigtet udadtil - dér skal man bare kunne forstå, hvad der bliver sagt. Der kan være forældre, som brokker sig, hvis nogle medarbejdere er svære at forstå - men det kan også være danske medarbejdere".

6.7 Gevinster ved at ansætte etniske minoriteter på socialpædagogiske institutioner

Ledere og medarbejdere nævner en række fordele, der er eller kan være, ved at ansætte etniske minoriteter. Der er også flere, som i løbet af interviewenes tematisering af barrierer for at ansætte etniske minoriteter nuancerer problemstillingen: ”Der er også danske kvinder, som ikke får lov af deres mænd til at arbejde i et døgnmiljø. Og der er unge, som gerne vil et mere fleksibelt job end de kan få her. Vi kan selv godt si folk fra; f.eks. på grund af påklædningen eller piercing - det gælder også danskere”.

Fordele, som ledere og medarbejdere nævner i interviewene:

Servicen over for brugere og pårørende og den faglige udvikling

- Det er godt for kontakten til brugerne og deres pårørende med etniske minoriteter blandt personalet. Det gælder især børn og deres forældre med etnisk minoritetsbaggrund. En leder fremhævede at en vikar med anden baggrund kunne tale med et barn på en anden måde.
- Kollegernes viden om etniske minoriteter, herunder brugerne, øges. Se tekstboks.

Generelle gevinster

- Det er et spørgsmål om samfundssind og mangfoldighed. En institution havde haft mange personer med anden etnisk baggrund ansat i en kortere periode. Et eksempel var en grønlandsk pige. Hende var beboerne vilde med hende og de fik historier fra Grønland. Det gav noget. Der var en anden fra New Zealand; vi tog et hold til New Zealand, hvor vi fik stegte pattegrise - det var en stor oplevelse. En thailandsk ansat lavede en anderledes salat etc.

FORDELE VED AT ANSÆTTE ETNISKE MINORITETER FOR BRUGERE MED ANDEN BAGGRUND

Det er mange af de familier, som vi ikke har så megen kontakt med, som ikke kommer til arrangementerne - selvom vi prøver at få dem til at komme.

Det kommer an på beboerne, men ja, klart - instinktivt giver det mening.

Der var én i puljejob, der kunne forstå, men ikke tale dansk, men han havde en utrolig god virkning på personen - på grund af kropssproget.

Jeg ved ikke en dyt om at være muslim, så der ville være én jeg kunne spørge.

Kilde: Interview socialpædagogiske institutioner

Kilder

Følgende kildemateriale er indsamlet i forbindelse med undersøgelsen af barrierer og muligheder for etnisk ligestilling:

Litteratur om etnisk ligestilling

- Amternes og kommunernes forskningsinstitut (april 1998): *Uddannelse og arbejdsløshed blandt unge indvandrere*, AKF Forlaget.
- Amtsrådsforeningen (marts 2001): *Sprog og fag - et idékatalog om kvalificering af flygtninge og indvandrere til social- og sundhedsuddannelserne*, Kontoret for ledelse og uddannelse.
- Analyseselskabet Catinet (kvartalsvis): *IntegrationsStatus*.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (september 2001): *Arbejdsmarkedsredegørelse - Arbejdsmarkedsrådenes vurdering af udviklingen på arbejdsmarkedet 3. kvartal 2001*.
- Danmarks Statistik (august 2001): *Statistisk tiårsoversigt 2001*.
- Danmarks Statistik (december 1998): *Indvandrere i Danmark*.
- Danmarks Statistik (oktober 2000): *Indvandrernes uddannelse*.
- Dansk Arbejdsgiverforening: *Agenda*, diverse numre.
- Hjarnø, Jan og Torben Jensen (januar 1997): *Diskriminering af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning*, Dansk national rapport efter oplæg fra ILO, Sydjysk Universitetsforlag.
- Indenrigsministeriet (august 2001): *Udlændinges integration i det danske samfund*, Tænk tanken om udfordringer for integrationsindsatsen i Danmark.
- Indenrigsministeriet (september 2001): *Årbog om udlændinge i Danmark 2001 - status og udvikling*.
- Landsorganisationen i Danmark (december 2000): *Undersøgelse af nydanskernes holdninger til og erfaringer med det danske arbejdsmarked*, Analyseselskabet Catinet.
- Nielsen, Helena Skyt m.fl (maj 2001): *Intergenerational Transmissions and the School-to-Work Transition of 2nd Generation Immigrants*, Discussion Paper No. 296, The institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Nævnet for Etnisk Ligestilling (1996): *Praktikpladssituationen for etniske minoriteter*.

- Nævnet for Etnisk Ligestilling (1999): *Oplevet diskrimination - En undersøgelse blandt etniske minoriteter.*
- Partsudvalget om integration (februar 2000): *Tillægsrapport fra Partsudvalget om integration.*
- Partsudvalget om integration (januar 2000): *Rapport fra Partsudvalget om integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet.*
- Rockwool Fondens Forskningsenhed (2000): *Integration i Danmark omkring årtusindskiftet.*
- Rockwool Fondens Forskningsenhed (juli 2000): *Mislykket integration? - indvandrernes møde med arbejdsmarkedet og velfærdssamfundet, Spektrum.*
- Rockwool Fondens Forskningsenhed: *Diverse nyhedsbreve.*
- Teknologisk Institut (juni 1999): *Med mangfoldighed som mål - En undersøgelse af muligheder og barrierer for etnisk ligestilling og integration af etniske minoriteter på statslige arbejdspladser.*
- Teknologisk Institut (november 2000): *Etnisk ligestilling i kommunerne - mellem personalepolitik og integration.*
- Teknologisk Institut og Kubix (juni 2000): *Integration af mænd og andre minoriteter på social- og sundhedsområdet.*

Hjemmesider

- www.arf.dk
- www.kto.dk
- www.kl.dk
- www.personaleweb.dk
- www.perst.dk
- www.cvu.dk
- www.sundhedsstyrelsen.dk
- www.dst.dk
- www.kbhamt.dk
- www.sja.dk

Persondata

Teknologisk Institut har indhentet oplysninger om arbejdsstyrke, uddannelsesniveau, erhvervsretning og stillingskategorier for ledige og beskæftigede etniske minoriteter fra mindre udviklede lande ansat i amterne via en særkørsel hos Danmarks Statistik.

Interview

- Der er gennemført 33 interview med 79 ledere og medarbejdere på udvalgte sygehuse, uddannelsesinstitutioner for sundhedsuddannelserne og socialpædagogiske institutioner i Københavns Amt og Sønderjyllands Amt.
- Der er tillige gennemført interview med 8 personer med anden etnisk baggrund end dansk ansat på amtslige arbejdspladser.