



Nyhedsbrev til LO's amter og sektioner #2 / Juni 2005

Ambassadører i uddannelse

Efter et år på skolebænken er 20 ildsjæle fra 3F og FOA nu klar til at sætte kurser i gang for deres kolleger – LO Roskilde amt og EU hjælp til undervejs side 3

Mere dialog med nye kolleger

Stor undersøgelse fra LO Århus viser, at medlemmerne går positivt ind for integration på arbejdspladsen - men de stiller også krav side 6

Sprog er vigtigt for forståelsen

En konsulent fra Horsens Sprogcenter skal støtte nyansatte indvandrere i den første svære tid på arbejdspladsen side 8

Trappemodel fik god start

Med Projekt Virksomhedsrettet Integration er mange indvandrere kommet i virksomhedspraktik på private arbejdspladser side 11

Ekstraordinær kongres

Ny lokal struktur med fokus på sektionerne

Beskæftigelsesrådene og de nye jobcentre bliver en stor og vigtig opgave for LO-sektionerne fremover. Derfor skal fagbevægelsen være aktiv i alle de nye kommuner, siger LO-sekretær Harald Børsting

LO-sektionerne bliver det centrale omdrejningspunkt i det forslag til ny tværfaglig struktur, som skal behandles på LO's ekstraordinære kongres den 11. juni i Odense. Det bliver op til de lokale fagforeninger, hvor mange og hvor store sektioner der skal være i fremtiden. Samtidig bliver de den udfarende kraft på regionalt plan, hvor de nye vækstfora og evt. sygehuse kommer i centrum. Det er en direkte konsekvens af den kommunalreform, som torsdag faldt endeligt på plads i Folketinget. De overordnede rammer er ikke ændret væsentligt, siden regeringen og Dansk Folkeparti for et år siden indgik forlig om den politiske struktur. Dog har Socialdemokraterne og de Radikale efter forhandling tilsluttet sig nogle af elementerne i reformen. Dermed står det fast, at der bliver færre og større kommuner, og at amterne nedlægges.

De fem nye regioner får stærkt begrænsede opgaver. Også af den grund kommer fokus til at ligge i kommunerne, som får en række opgaver fra amterne. Resten tager staten sig af.

– Den politiske debat er slut, og vi kan kun konstatere, at politikerne stort set valgte at overhøre de argumenter, vi kom med fra arbejdsmarkedets side, siger LO-sekretær *Harald Børsting* i en kritisk kommentar til resultatet forhandlingerne på Christiansborg. Både de faglige hovedorganisationer, arbejdsgivere og ledere advarede i debatten især mod en kommunalisering af beskæftigelsespolitikken.

Harald Børsting er ikke i tvivl om, at kommunerne fremover bliver et vigtigt udgangspunkt for den tværfaglige indsats.

Jobcentre og beskæftigelsesråd

– Beskæftigelsespolitikken vil blive forankret i de nye jobcentre og beskæftigelsesråd, som oprettes i alle kommuner. Derfor er det helt nødvendigt, at fagbevægelsen er på banen og bliver en aktiv deltager i den politiske proces – med den viden og ressourcer om det lokale arbejdsmarked, som vi kan tilføre de lokale beslutninger, understreger Harald Børsting. Han ser det også som positivt, at arbejdsmarkedets parter alt andet lige får en udvidet opgave på beskæftigelsesområdet. Ganske vist bliver de nu kun rådgivende i forhold til kommunerne, og de får ikke længere et direkte medansvar for dimensioneringen og prioriteringen af de faktiske initiativer.

– Men det er kun den formelle del. Jeg er overbevist om, at med den kompetence og ekspertise, vi kan bidrage med, vil der blive lyttet til os i kommunerne, og på den måde vil også fortsat kunne indgå i samarbejde

LO-link

Nyhedsbrev til LO's amter og sektioner
Udgives af Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32 D, 2300 København S
Tlf. 35 24 60 00, fax: 35 24 63 03,
www.lo.dk, e-mail: link@lo.dk

Ansvarshavende redaktør: Hans Jensen.
I redaktionen: Dorte Monggaard
Layout og illustration: LO/Skønvirke.
ISSN-nr.: 1398-4519



om den konkrete indsats, fastslår Harald Børsting. Dertil kommer, at parterne via beskæftigelsesrådene får indflydelse i forhold til den samlede indsats over for de ledige både i dagpengesystemet og i det kommunale system. En væsentlig del af det socialpolitiske område kommer også til at indgå i opgaven, og det er en interessant nyskabelse, mener han. Men især lægger han vægt på, at fagbevægelsen i de nye kommuner også kommer tættere på de øvrige borgernære velfærdsopgaver, som placeres lokalt. Det bliver skoler og daginstitutioner, ældreområdet, boligudbygning og en lang række andre områder, som de faglige organisationer kan få større indsigt i.

Kommunalpolitiske udvalg

– Derfor er det utrolig vigtigt, at nu retter vores opmærksomhed og ressourcer mod det kommunalpolitiske arbejde. Der har medlemmerne en stor interesse i, og jeg er helt sikker på, at vi kan yde en væsentlig indsats fremover. Netop derfor er det så vigtigt, at den tværfaglige struktur gøres i forhold til disse opgaver. Og det står helt fast, at vi er nødt til at være aktive og til stede i hver eneste af de nye kommuner, påpeger Harald Børsting.

Et centralt punkt i det strukturforslag, som kongressen skal drøfte i Odense, er netop, at alle kommuner skal være dækket af en LO-sektion, og hvis der er flere kommuner i sektionen, skal der oprettes kommunalpolitiske udvalg, som kan koordinere den tværfaglige indsats. Det foreslås, at sektionerne får tilført tre fjerdedele af de midler, der er til rådighed, til at løfte de opgaver, der naturligt placeres i de lokale politiske led.

Der beskrives to kerneopgaver – beskæftigelsen og det organisationspolitiske område – hvor sektionerne skal stå for indsatsen. Som en del af den organisationspolitiske opgave bliver det sektionernes opgave at følge op på de initiativer og kampagner, som LO igangsætter centralt – som fx jobpatrolje og skolekontakt.

LO skal sikre rammerne

– Det afgørende er, at fagforeningerne føler et ejerskab til de opgaver og aktiviteter, fagbevægelsen må påtage sig i lokalområderne. Det skal bygge på, at det er dem, der træffer de konkrete beslutninger – både om hvordan sektionerne skal se ud geografisk, og hvilke opgaver de i øvrigt vil prioritere. Fra LO's side skal vi alene sikre solide rammer for, at det lokale tværfaglige arbejde kan foregå på en god måde. Og det samme gælder i forhold til regionerne, tilføjer Harald Børsting.

– I de nye regioner bliver hovedopgaven at forsøge at koordinere indsatsen i de regionale beskæftigelsesråd og de nye vækstfora. Derudover vil der blive mulighed for at tage andre regionalpolitiske opgaver op, hvis der er interesse for det. Men det er op til de lokale fagforeninger, om disse muligheder skal udnyttes. LO's rolle bliver at sørge for, at der ned sættes regionale udvalg med repræsentanter fra de lokale organisationer. Disse udvalg vil blive serviceret og sekretariatsbetjent fra LO.

Men initiativet ligger altså hos fagforeningerne, understreger Harald Børsting. Han erkender, at rammerne for den ny tværfaglige struktur har ændret sig flere gange, siden det første oplæg blev vedtaget på LO's



ordinære kongres i 2003. Det forslag, som nu ligger, blev tiltrådt af LO's hovedbestyrelse samme dag, som kommunalreformen faldt endeligt på plads i Folketinget.

– Set i det perspektiv mener jeg faktisk, at vi har et godt bud på, hvordan vi skal få det faglige arbejde til at fungere bedst muligt. Det handler om at sikre lønmodtagerne indflydelse på beskæftigelsesområdet og på de velfærdsydelser, som har betydning for den enkelte. Det er opgaver, som fremover skal ligge i kommunerne. Derfor må vi også rette fokus mod kommunerne i den fremtidige indsats. Det er der fuld enighed om i LO's hovedbestyrelse. Nu er det op til kongressen i Odense at vurdere, om det også er den rigtige vej at gå, slutter Harald Børsting.

Mere uddannelse på medarbejdernes vilkår

LO Roskilde amt har været fødselshjælper for 20 nye uddannelsesambassadører, som nu er klar til at sætte flere uddannelsesaktiviteter i gang på de lokale arbejdspladser

Uddannelse og atter uddannelse. Det må der til, hvis Danmark skal klare sig i en mere og mere globaliseret verden. Men alligevel kniber det med for alvor at få gang i efteruddannelsen og den livslange læring ude på de enkelte arbejdspladser.

Derfor er der store perspektiver i et særligt initiativ, som LO Roskilde amt har været fødselshjælper for. Og som har ført til, at 20 nyudnævnte "ambassadører", der alle er fra 3F og FOA, nu står parat til at organisere uddannelser til deres kolleger på en stribe virksomheder i Køge-, Greve- og Roskilde-området.

Igennem mere end et år har de 20 selv deltaget i et kursusforløb, der skulle ruste dem til at udfylde ambassadør-rollen. Og det har klædt dem rigtig godt på til både at sætte aktiviteter i gang og til at motivere deres kolleger til at sætte sig på skolebænken.

Det specielle er, at de 20 nye uddannelsesambassadører bedre end nogen andre ved, hvor skoen trykker. Under forløbet har flere og flere af dem måttet erkende, at hvis de ikke vidste det i forvejen, så havde de også selv et stort behov for at blive efteruddannet. Og én ting er, at man sagtens kan klare de daglige arbejdsopgaver, men det giver langt større frihed og fleksibilitet i hverdagen, hvis man kan noget mere. Og det gælder både de faglige og de mere personlige kvalifikationer, som de seneste år har stået i høj kurs på arbejdspladsen.

Uddannelse med system

Visse virksomheder er mere bevidste end andre om betydningen af at uddanne deres medarbejdere. Men reelt er det kun de færreste, der arbejder systematisk med uddannelsesplanlægning. Og selv de gode kan blive meget bedre, påpeger *Thomas Braun*, der har stået for uddannelsen af de nye ambassadører i LO-amtets regi.

– På nogle virksomheder er ledelsen helt indstillet på, at der er brug for at forbedre de ansattes kvalifikationer. Men ofte sker det, at de glemmer at høre, hvad medarbejderne selv mener, de har behov for. Og så



bliver resultatet ikke nær så godt. Motivationen er heller ikke lige så stor, siger Thomas Breum.

Han fastslår, at hvis der skal arbejdes seriøst med uddannelse på en arbejdsplads, er det en god idé at nedsætte et uddannelsesudvalg, hvor medarbejderne er repræsenteret. Udvalget skal på samme tid arbejde med overordnede uddannelsesplaner for virksomheden og konkrete planer for den enkelte medarbejder.

Brug for at blive opdateret

Det er netop den model, som de 20 ambassadører nu skal i gang med at omsætte i praksis på deres egne arbejdspladser. For resultaterne kommer ikke af sig selv, fortæller to af deltagerne, *Galip Simsir* fra Codan Gummi i Køge og *Bodil Kundevig Egeriis*, der arbejder i Greve Svømmehal.

– Selvfølgelig har vi haft noget uddannelse i forvejen. Men nu har jeg fået indblik i, hvor mange forskellige tilbud og muligheder der er for at komme på kursus, og de kan jo bruges meget mere aktivt og målrettet, siger Galip Simsir fra 3F, der også selv har fået smag for mere uddannelse undervejs i forløbet.

Bodil Egeriis, FOA, er livredder og træner løbende for at bestå de årlige svømmepøver m.v. Men derudover er det småt med uddannelse på arbejdspladsen. – Vi har helt sikkert brug for opdatering fx inden for EDB og sprog, så vi kan følge med i udviklingen. Og især psykologi vil jeg gerne lære mere om, fordi vi som servicemedarbejdere hele tiden er i kontakt med andre mennesker. Men nu er jeg parat til at gøre en indsats og agter at trække på min fagforening for at få noget mere uddannelse igennem, tilføjer Bodil Egeriis.

Ambassadør-T-shirts

Forleden mødtes de 20 ambassadører hos LO Roskilde til det syvende og sidste modul i deres uddannelsesforløb. Afslutningen blev fejret med en reception og belønninger til alle i form af en flot T-shirt med titlen "Uddannelsesambassadør" skrevet hen over brystet. Den sidste dag skulle deltagerne også lave netværk, for at de kan støtte og inspirere hinanden i det videre arbejde. De har nu aftalt at mødes fire gange inden for det kommende år for at udveksle erfaringer og få gode tips og ideer fra hinanden.

LO-amtsformand *Freddy Jensen* ser frem til, at der nu for alvor kommer skub i uddannelsesaktiviteterne i Køge- og Roskilde-området. Som medlem af det regionale arbejdsmarkedsråd RAR har han været med til at sætte mange rotationsprojekter i gang, og han ærgrer sig over, at uddannelsesaktiviteten generelt er faldet på grund af brugerbetaling og andre forhindringer. Det finder han paradoksalt i en tid, hvor globaliseringen får flere og flere af de ikke faglærte job til at flytte ud af landet.

Tørster efter mere uddannelse

– Medlemmerne tørster efter mere uddannelse, og hvis ikke arbejdsgiverne – og regeringen – kan se, hvor vigtigt det er for alle parter, så må vi fra fagbevægelsens side forstærke presset for at sætte flere aktiviteter i gang, siger Freddy Jensen.



I forvejen har de fleste LO-lønmodtagere ret til 1 eller 2 ugers efteruddannelse om året. Det er indskrevet i de store overenskomster, og Freddy Jensen har selv været med til at forhandle dette krav på plads. Men han er skuffet over, at det ikke er lykkedes at få det forventede gennembrud i form af mere uddannelse på medarbejdernes vilkår.

– Uddannelse koster penge, og det er jo nok forklaringen på, at arbejdsgiverne hele tiden har holdt meget igen. Men den går altså ikke længere. Fra faglig side må vi opprioritere kravet om uddannelse – også ved de lokale forhandlinger. Og så må vi følge op mere konkret med at afsætte penge til kurser, poseopfyldning osv. For hvis ikke vi alle sammen hele tiden bliver dygtigere, må vi regne med, at endnu flere arbejdspladser vil forsvinde, påpeger Freddy Jensen.

Inspiration fra England

At der er mange måder at lave uddannelse på, fik de 20 vordende ambassadører et klart indtryk af som led i deres næstsidste kursusmodul. Det bestod i en fælles studietur til Storbritannien, hvor kursisterne fra Roskilde amt mødtes med uddannelsesfolk i TUC og fagforbundet Transport & General Workers.

Den britiske regering har givet fagbevægelsen en håndsrækning ved at sikre en lovmæssig ret til at udpege en uddannelsesrepræsentant på arbejdspladsen (Union Learning Rep.). Denne repræsentant har ret til at organisere kurser, som er åbne for alle medarbejdere i virksomheden. Det har givet de faglige organisationer, som organiserer uddannelse, større anerkendelse, og de har lært at bruge dette tilbud aktivt som led i deres medlemshvervning.

Under besøget mødte danskerne bl.a. en direktør og flere tillidsfolk fra private busselskaber i London, som har stor succes med at arrangere uddannelsesaktiviteter. Kurserne foregår uden for arbejdstid, men medarbejdere bestemmer selv, hvad de vil lære – fra PC-kørekort til madlavning og boligindretning. Og kursisterne må gerne tage hele familien med, hvis de har lyst!

AVUK-projektet

I ét tilfælde startede det med, at to dobbeltdækker-busser blev indrettet som skolestue, så de kunne køre rundt til de lokale garager og invitere chauffører og mekanikere og deres kolleger på kursus. Det gik så godt, at der nu er fundet faste undervisningslokaler i de større busgarager. Selv ledelsen erkender, at det har været til gavn for arbejdspladsen, at medarbejderne har noget positivt at samles om på tværs af faggrænser. Både sygefravær og udskiftning er nedsat mærkbart.

Rejsen til England var en stor øjenåbner for de danske u-ambassadører, som fik mange ideer til, hvordan man kan gøre arbejdspladsen bedre ved at satse på uddannelse. Turen var muliggjort gennem et særligt tilskud fra FIU. Selve ambassadørprojektet er derimod finansieret af LO Roskilde amt, som har lagt hus m.m. til, samt af EU's socialfond, der har dækket udgifterne til undervisning. Uddannelsen af ambassadørerne er nemlig etableret som led i større EU-projekt – AVUK-projektet – der sigter på at udvikle nye tilbud om arbejdsmarkedsrettet voksenuddannelse for korttidsuddannede i Roskilde amt.



Initiativtagerne til AVUK-projektet er VUC Roskilde amt, AOF Roskilde og Greve, Daghøjskolen, KAD Roskilde og Køge, SID Køge – nu 3F – samt HK Roskilde. Der er gennemført konkrete efteruddannelsesforløb i samarbejde med bl.a. Roskilde Kommune – Intern service, Berendsen Textil Service, Roskilde, ETK-Rengøring, Køge, og Roskilde Kommune – Park og vej.

Stor LO-undersøgelse i Århus viser, at indvandrere ikke mødes med modvilje og diskrimination fra danske kolleger på arbejdspladserne. Den overraskende åbning skal nu bruges til en omfattende dialog på virksomheder og uddannelsessteder

– Vi har måttet vidt omkring for at skaffe ressourcer til at få uddannet de første 20 ambassadører. Nu har vi fundet en model, der fungerer. Og naturligvis indgik det i planerne, at vi så skulle starte et nyt hold op og se at få uddannet nogle flere. Men sådan kommer det ikke til at gå, selv om behovet er kolossalt. De ændringer af både den faglige og den politiske struktur, som vi står overfor, betyder, at vi ikke kan påtage os opgaven. Det er vi kede af, men ideen og modellen stiller vi gerne til rådighed for andre, som har mod på at tage tråden op, slutter amtsformand Freddy Jensen.

Integration

Faglig front mod barrierer

Hvordan har du det med, at en indvandrer-kollega her på vores arbejdsplads bærer tørklæde eller vil bede i arbejdstiden? Eller hvad siger du til, at indvandrere på jobbet taler deres eget sprog indbyrdes og ikke dansk?

Kontante spørgsmål af denne type bliver måske ikke stillet ofte nok på danske arbejdspladser. Nu opfordrer LO Århus til, at det sker i højere grad. LO-sektionen vil i de kommende måneder søge at mobilisere specielt tillidsrepræsentanter i en dialog om integration. Og et af de værktøjer, der anbefales, er at stille spørgsmål – til kolleger, men også til chefer. For på den måde kan der komme en dialog i gang, som kan opløse myter og fordomme.

50.000 spurgt

Opfordringen til dialog er et af flere elementer i et fremstød, som LO Århus har startet for at fremme integrationen af nydanskere på arbejdsmarkedet. Afsættet var en stor undersøgelse af medlemmernes holdning. Dens positive resultat har overrasket bl.a. Hans Halvorsen, formand for LO Århus. Han havde i forvejen en opfattelse af, at der ”på gulvet” var stor modvilje mod at tage ”fremmede” ind.

Men den holdt ikke. Ifølge undersøgelsen er de danske kollegaer ikke den store barriere, når indvandrere vil have job. For de fleste lønmodtagere – 92,5 procent - er de nye kolleger tværtimod velkomne. Men der stilles krav til dem – krav, som de ikke altid lever op til.

Undersøgelsen er den første større analyse, der er gennemført af LO-medlemmernes holdning til indvandrere på arbejdsmarkedet. LO Århus bad i fjor 50.000 lokale fagforeningsmedlemmer i Århus Kommune om at vare på spørgeskemaer om emnet.

Initiativet til undersøgelsen kommer fra LO Århus, og Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, Koordinationsudvalget i Århus Kommune, kommunen samt Integrationsministeriet har finansieret den.

Ved dens start sagde Hans Halvorsen, at fagbevægelsen ikke skal forholde sig passivt til, at vi ender i et delt, dem-og-os samfund, fordi integrationen på arbejdsmarkedet ikke fungerer. Resultatet kalder han på den baggrund positivt:



– Det bekræfter, at vi har valgt den rigtige vej ved at tage emnet op. For vore medlemmer vil gerne engagere sig i integration. Der er derfor ingen grund til, at fagbevægelsen holder sig tilbage. Så det er et positivt nyt udgangspunkt, siger Hans Halvorsen.

LO har et ansvar

To tredjedele af dem, som svarede, mener, at LO Århus har et ansvar for, at medlemmerne ”bliver bedre til at tage imod indvandrere på arbejdsmarkedet”. Lidt færre, 61,7 pct., svarer, at deres fagforening har et sådant ansvar, og 55 pct., at tillidsrepræsentanten har et ansvar. Men samtidigt finder 83,4 pct., at indvandrere i højere grad end nu selv skal påtage sig ansvaret for at komme ind på en arbejdsplads.

Arbejdsgiverne siger ofte, at de gerne vil tage flere indvandrere ind, men de er bange for de danske ansattes negative reaktion. Men den tilbageholdenhed bygger ifølge undersøgelsen på en misforståelse. I hvert fald siger kun 36,1 pct., at de på et eller andet tidspunkt har diskuteret ansættelsen af indvandrere med deres ledelse. Og 34,5 pct. har ikke hørt ledelsen tale åbent om sin holdning til indvandrere. Begge dele tyder på en udbredt berøringsangst, baseret på fordomme.

Danske krav

61,3 procent siger, at de har positive erfaringer med indvandrere på jobbet, mens 12,5 pct. har negative erfaringer. Kun 7,5 pct. er imod, at indvandrere kommer ind på deres arbejdsplads.

Men danskerne stiller også krav til indvandrerne:

For 93,7 er det vigtigt eller meget vigtigt, at de ved ansættelsen kan nok dansk til at klare sig fagligt.

For 89,5 vigtigt eller meget vigtigt, at de selv kan træffe beslutninger og tage initiativ, når de skal løse en arbejdsopgave.

For 75,8 pct. er det vigtigt eller meget vigtigt, at indvandrere, når de ansættes, kan så meget dansk, at de kan snakke med danske kollegaer om familie og fritidsinteresser.

For alle – 99,5 pct. – er det vigtigt eller meget vigtigt, at indvandrere på arbejdspladsen klart siger til, hvis der er beskeder, de ikke forstår.

– Det er alt sammen meget konkrete krav. De røber ikke principiel modvilje mod indvandrerne, men opregner helt-nede-på-jorden forudsætninger for, at man kan klare sig på en dansk arbejdsplads, siger Hans Bach, direktør i konsulentfirmaet DISCUS, der har stået for den praktiske del af undersøgelsen.

Den viser i øvrigt, at kun 24,7 pct. finder det i orden, at indvandrere skal have mulighed for på jobbet at praktisere deres religion og eksempelvis kan bede i et særligt rum. Kun 44,9 pct. vil acceptere, at kvindelige indvandrerkollegaer går med tørklæde i arbejdstiden.

Bred mobilisering

Resultatet af undersøgelsen blev diskuteret på et seminar, LO var vært for i marts 2005. Fokus var fremadrettet: Hvad kan der konkret gøres for



at udnytte den nye indsigt og den grundlæggende velvilje, undersøgelsen har bragt frem? Og hvem skal mobiliseres i denne dialog, som skal punktere myter, men også stille krav både til gamle og nye danskere.

Løsningen er en bred dialog, der de kommende måneder skal nå ud på store og små arbejdspladser, på uddannelsessteder, i indvandrerkræde og blandt politikerne og dem, der arbejder professionelt med beskæftigelse.

Spørgsmålene i artiklens start er hentet i en værktøjskasse, som bl.a. tillidsrepræsentanter på større arbejdspladser modtager via deres fagforbund. Et mere kortfattet idé-katalog laves til mindre arbejdspladser. Begge kasser rummer forslag til, hvordan en dialog med kolleger og chefer kan skubbes i gang. En mulighed er altså at stille spørgsmål for at afklare holdninger. Danskernes forventninger til indvandrere på deres arbejdsplads kan på den måde blive sat på dagsordenen. En anden metode er at organisere et dialogseminar med gruppearbejde.

I forhold til arbejdspladserne vil RAR, arbejdsmarkedsnetværket, jobkonsulenterne og koordinationsudvalget også blive søgt inddraget.

Integrationsrådet blev orienteret om projektet ved et møde sidst i maj. Via rådet skal der skabes kontakt til det etniske miljø i Århus. Endelig skal fagforeningsrepræsentanter på uddannelsesstederne blandt andet komme med dette budskab til de unge af anden etnisk oprindelse: Du vil ikke blive mødt med diskrimination, men du skal tage ansvar og kvalificere dig virkelig godt – fagligt, socialt og sprogligt – for at få et arbejde i dagens og morgendagens vidensamfund.

Med andre ord: Ali er velkommen i skurvognen, men på betingelser.

Undersøgelsens resultat og andet materiale kan læses på www.lo-arhus.dk.

Integration

Jobcoach-projekt skal give nydanskere personlig støtte

Gode sprogkunderskaber i dansk er ofte en forudsætning for, at nye medarbejdere kan gøre fyldest i deres job. Sprogcenter Horsens har haft stor succes med at undervise indvandrere i dansk, og det har hjulpet mange elever til at skaffe sig ordentligt fodfæste på det lokale arbejdsmarked.

Eksemplerne på, at sprog og kommunikation spiller en stor rolle på jobbet, er talrige. Og Horsens-centret har dokumenteret, at målrettet danskundervisning kan løse op for mange situationer fx.:

Når en buschauffør ikke kan snakke om løst og fast med skolebørn og pensionister.

Når en kvinde i jobtræning på et renseri er dygtig til at rense tøj, men ikke sprogligt og kulturelt magter at betjene kunder eller passe telefonen.

Når en lærling i praktik på en industrivirksomhed ikke forstår instruktioner og derfor begår mange fejl.

Eller når en mand i løntilskudsjob har svært ved at kommunikere med sine kollegaer på arbejdspladsen – såvel fagligt som socialt.

Sprog og kommunikation spiller en stor rolle på jobbet. Derfor vil Job Horsens inddrage en konsulent fra det lokale sprogcenter, som skal hjælpe nyansatte i den første svære tid på arbejdspladsen



Erfaringerne fra sprogcentret skal nu udnyttes mere systematisk i et nyskabende Jobcoach-projekt i Horsens. Gennem et pilot-forløb vil 20 ledige nydanskere modtage individuel hjælp til at få ordentligt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Typisk for denne gruppe er nemlig, at de ganske vist har fået foden indenfor på en arbejdsplads. Men de risikerer at ryge ud igen, når de skal overgå fra det økonomisk støttede job til fastansættelse på normale løn- og arbejdsvilkår.

Som et vigtigt led i projektet skal virksomhederne lære at håndtere nogle af de værktøjer, som kan sikre, at integrationen og oplæringen på virksomheden bliver en succes.

Hurtigt ind og ud

Arbejdsmarkedsstyrelsen har dokumenteret, at et ansættelsesforhold langt oftere afbrydes inden for de første tre måneder for nydanskere end for danskere. Mange nydanskere udgør altså en arbejdskraftreserve, som har svært ved for alvor at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det er Sprogcenter Horsens, som organiserer projektet sammen med Job Horsens. "Jobcoach", som forsøget hedder, har fået starthjælp fra EU's Socialfond og kører i første omgang i et år. Men meningen er, at modellen derefter skal være en del af sprogcentrets tilbud til bl.a. kommuner og virksomheder.

LO: Behovet er der

– Behovet for at hjælpe og fastholde nydanskere på arbejdsmarkedet er der bestemt. Lige nu har vi en stor tilgang af dem på det nye slagteri i Egebjerg. Mange har brug for at kunne mere dansk, så de bedre kan forstå beskeder og instruktioner på jobbet. Men de har også behov for at lære at forstå de uskrevne regler og normer på arbejdspladsen, ligesom det er nødvendigt at forstå tonen og kulturen for at kunne blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen, siger *Kjeld Nielsen*.

Han er formand for NNF i Horsens og dermed for et stærkt voksende antal medlemmer med udenlandsk baggrund. Samtidigt sidder han i forretningsudvalget for LO i Horsens, som på flere områder er aktiv i integrationsarbejdet.

Hjælp i tide

Lene Glyngø, sprogcentrets forstander, siger: Når der ikke længere kommer så mange flygtninge og indvandrere til landet, må det være på tide at rette indsatsen mere mod dem, som allerede er her.

Kernen i forsøget er, at hjælpen sættes ind hurtigt efter ansættelsen. Det vil sige på et tidspunkt, da både den nyansatte indvandrer og arbejdspladsen endnu har troen på, at det kan lykkes, så ansættelsen kan fortsætte efter de første måneder med støtte.

I praksis sker der det, at en konsulent fra sprogcentret efter nærmere aftale kommer på virksomheden for at skabe sig overblik over, hvad der kan gøres for at sikre en vellykket indslusning og fastholdelse. Konsulen-



ten fra sprogcentret arbejder sammen med en medarbejder på arbejdspladsen, som er udpeget til at være kontaktkollega for den nyansatte.

Sammen lægger de tre parter en plan for, hvordan indslusningen og oplæringen skal foregå. Det kan være, at den nyansatte har behov for at lære noget mere dansk, for faglig opkvalificering eller for at få en bedre fornemmelse af, hvordan tonen og kulturen er på stedet. Det kan eksempelvis være at arbejde i selvstyrende grupper, eller hvordan de ofte noget uldne eller indforståede signaler, danskerne udsender, nu lige skal afkodes og forstås. Konsulenten fra sprogcentret følger indslusningsforløbet og kompetenceudviklingen så længe, der er behov for det, fortæller Lene Glyngø.

Ikke kun et spørgsmål om sprog

Men det kan også være nødvendigt, at de danske kolleger og chefer skal have mere viden om, hvordan integrationen og oplæringen gribes an i det daglige.

– Vi hører ofte fra en arbejdsplads, at en indvandrer ikke kan nok dansk. Men når vi går lidt tættere på, viser det sig ofte, at det mere er forskelle i kultur, holdninger og adfærd, som kan give anledning til problemer på en arbejdsplads. Det er ikke så underligt, fordi en del af dem, der kommer ud på det danske arbejdsmarked for første gang, dukker op i en fremmed verden. Men når de nu har fået sparket døren ind til en dansk arbejdsplads, er det vigtigt, at vi hjælper dem det sidste stykke vej til at blive indenfor, siger Lene Glyngø.

Sommetider er det meget lidt og noget ganske banalt, der skal til. Et sådant coach-forløb er en ekstraordinær indsats, der falder uden for lovgivningens rammer. Men den vil være en god investering for det offentlige eller virksomhederne, fordi den kan hjælpe indvandrere til at blive selvforsørgende og hjælpe virksomhederne til at få nogle dygtige og stabile medarbejdere, mener Lene Glyngø.

Mentorer ikke nok

Jamen, kan meget af alt det ikke klares af de mentorer, som Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats åbner mulighed for? – Nej, svarer Lene Glyngø, ikke i alle tilfælde.

For det første går Arbejdsmarkedsstyrelsens foreløbige vurdering på, at mentorordningen bruges meget lidt. Og for det andet har konsulenterne fra Sprogcenter Horsens en ekspertise og nogle erfaringer, som man ikke kan have rundt omkring på de enkelte arbejdspladser – særligt ikke på de små og mellemstore virksomheder, der ikke før har haft nydanskere ansat. Sprogcentrets konsulenter har et stort kendskab til fremmede kulturer og kulturel brobyggeri og dermed til, hvilke problemer der kan opstå på en arbejdsplads, og hvordan de kan foregribes eller løses.

”Jobcoach” har udover det umiddelbare formål – at bedre fastholdelsesraten for nydanskere – også et andet sigte. Det er at motivere og kvalificere virksomheden til ansættelse af yderligere medarbejdere med en anden etnisk baggrund end dansk. Det kan bl.a. ske ved, at virksomheden får råd om introduktions- og oplæringsplaner tilpasset nydanskere.



Erfaringerne fra forsøget bliver samlet i et informationsmateriale. Det vil over for virksomheder og jobkonsulenter beskrive, hvilke forhold der er vigtige, når en arbejdsplads skal have succes med at integrere og oplære nydanskere.

Mainstreaming af mangfoldighed

LO-projektet "Hele familien på arbejde" præsenteres på åben Equal-konference om erfaringer med det rummelige arbejdsmarked

I Equal-projektet "Hele familien på arbejde" var hele familien i centrum for integrationen af nyankomne flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. Projektet tog udgangspunkt i familier, der er kommet til Danmark fra lande uden for EU, Norden og Nordamerika. Målet var at få alle disse familier og de enkelte familiemedlemmer integreret på arbejdsmarkedet og på den måde skabe forståelse for og accept af, at alle skal deltage i det danske arbejdsliv.

Erfaringerne fra projektet er sammen med erfaringer fra 18 andre Equal-projekter ved at blive videreformidlet gennem projektet "Equal-mainstreaming". De enkelte projekter har alle arbejdet med forskellige målgrupper inden for det rummelige arbejdsmarked.

Erfaringerne bliver videreformidlet gennem:

- Hjemmesiden www.eqm.dk
- En cd-rom
- Magasinet "Mangfoldige talenter"
- Konferencen "Nye veje til et rummeligt og mangfoldigt arbejdsmarked" i dagene 7.-9. juni 2005 i Scandinavian Congress Center, Århus

På hjemmesiden findes oplysninger om alle projekter samt erfaringer herfra, værktøjer, historier, links m.v., mens cd-rommen er et dialogværktøj, der kan anvendes på den enkelte arbejdsplads. Magasinet giver personlige historier fra alle 19 projekter om erfaringer med at skabe større rummelighed og mangfoldighed på arbejdsmarkedet. Magasinet kan downloades fra hjemmesiden.

Konferencen "Nye veje..." er åben for alle, og man kan deltage én, to eller alle tre dage efter eget ønske. På konferencen giver politikere, samfundsudviklere og forskere deres bud på udviklingen af et rummeligt og mangfoldigt arbejdsmarked. Samtidig vil projekterne præsentere deres erfaringer og resultater gennem forskellige workshops.

Hele familien på arbejde

LO har fra 1. maj 2002 – 31. april 2004 gennemført projektet "Hele familien på arbejde". Formålet med projektet var at bidrage til udviklingen af nye metoder og værktøjer til at fremme integrationsprocessen og beskæftigelsen med hovedvægt på små kommuner. Delmålene har været:

- Udvikling af helhedsorienteret vejledningsmetode (coaching-metoden), der tager udgangspunkt i familien som helhed
- Udvikling af arbejdspladsrelateret danskundervisning

Programmet kan ses på hjemmesiden, og tilmelding kan ske frem til den 5. juni til Jennie Kristensen på tlf. 89 30 80 07 eller 20 99 40 82.

- *Udvikling af netværker til at styrke samarbejdet mellem kommunerne og arbejdsmarkedets parter.*
- *Udvikling af en kvalitativ matchningsmetode, der sikrer overensstemmelse mellem virksomhedens behov og den enkeltes kompetencer.*

Aktivitetskalender Juni 2005

- 3/6 LO-konference om danske arbejdspladser i en globaliseret verden i Den sorte Diamant/Det kgl. Bibliotek i København
- 3-5/6 "Forandring og netværksdannelser" – LO-konference om skolekontakt, medlemshvervning, jobpatruljer og LO Ungdom på LO-Skolen i Helsingør
- 7-9/6 "Nye veje til et rummeligt og mangfoldigt arbejdsmarked" – Equal-konference på Scandinavian Congress Center i Århus
- 11/6 LO's ekstraordinære kongres i Odense Congress Center
- 7/9 LO's ligestillingskonference på Arbejdermuseet i København



Præst og imam tog handsken op

"En fremmed er en ven, du aldrig har mødt."

Under denne overskrift havde LO Nordjylland en tirsdag i april inviteret alle interesserede til et åbent debatmøde om kristendom og islam i Aalborg. Og tæt ved 200 tog imod invitationen og mødte op for at høre en sognepræst og en imam fortælle om deres religioner.

Ideen var, at de to oplægsholdere skulle udfordre hinanden til en duel med replik og meningsudveksling. Men både præsten – Berith Schelde Christensen – og imam Abdul Wahit Pedersen tog handsken op, og de fik god respons fra de mange fremmødte, som afspejlede begge religioner.

Selv om tingene blev sat lidt på spidsen, lykkedes det for arrangørerne – som foruden LO også talte AOF og AIF i Nordjylland – at opfylde det egentlige formål med duellen. Nemlig at sætte fokus på de fordomme, som trives blandt danskere omkring indvandrere og omvendt. Og samtidig øge kendskabet til og forståelsen for de to religioner – ligheder og forskelle – i den lokale befolkning.

– Vi vil gerne være med til at bygge bro over de modsætninger, der jo kan opstå, når man ikke kender nok til hinanden. Og jeg er ikke i tvivl om, at alle blev klogere af den debat, vi fik på mødet, siger amtskonsulent *Bjarne Møller Christensen*, LO Nordjylland.

Han peger på, at der er brug for en ekstra indsats for at styrke integrationen ikke mindst i Nordjylland. Her ligger ledighedsprocenten blandt flygtninge og indvandrere helt oppe på 19,6 pct. mod gennemsnittet på 7,8 pct.

– For LO handler det naturligvis om at skaffe arbejdspladser til alle. Og vi mener, at regeringen må støtte op med mere handling. Men vi håber, at der lokalt er sat en dialog i gang, som også kan trække i den rigtige retning. Fordommene kan vi ikke bruge til noget, tilføjer *Bjarne Møller Christensen*.

Indslag fra dialogmødet kan ses på hjemmesiden www.tv2nord.dk under net-TV den 26. april kl. 19.30 og 22.20.



Nye videntcentre skal afdække kompetencer

De fem regionale videntcentre til kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere, der blev oprettet pr. 1. august 2004, er nu godt i gang med arbejdet. Centrene har kontakt til de relevante aktører i deres region og er i gang med at afdække de eksisterende kompetenceafklaringstilbud.

De tre landsdækkende redskaber, der skal lette arbejdet med kompetenceafklaring, er ved at være på plads. Arbejdsmarkedsstyrelsen har ansvaret for udarbejdelsen af redskaberne, som skulle have været klar i januar.

Som det første er databasen over kompetenceafklaringsudbud nu taget i brug. I databasen finder man en oversigt over udbydere, men også kompetenceafklaringstilbud fra uddannelsesinstitutioner og virksomheder samt myndigheder. Videntcentrene er efter behov behjælpelige med oprettelsen af tilbud i databasen.

Derudover skal der udvikles en skabelon til brug for kompetenceafklaring på virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Skabelonen skal medvirke til at strukturere og præcisere kommunernes og AF's beskrivelser af, hvad der skal afklares i et konkret forløb. På den måde vil det stå klart for udbyderen, hvad den konkrete opgave består i.

Kompetencekort skal supplere CV'er

I sammenhæng hermed udvikles et kompetencekort til de flygtninge og indvandrere, der gennemfører et afklaringsforløb. Kortet viser, hvad den enkelte kan, og skal anvendes ved jobsøgning. Det skal fungere som supplement til CV'er og eksamenspapirer. Kompetenceskabelon og -kort forventes færdigudviklet i juni 2005.

LO har en repræsentant såvel i den centrale følgegruppe som i de fem regionale følgegrupper for centrene. Arbejdet følges derfor tæt.

Læs mere om centrene, eller se de tre landsdækkende redskaber på hjemmesiden www.kompetenceafklaring.dk

Over de nordiske grænser

Fire nordiske grænseregioner er gået sammen i et projekt til udveksling af erfaringer om praktiske løsninger på de problemer, der kan opstå, når man lever og virker i en grænseregion. Projektet blev afsluttet med en to-dages konference om problemløsninger og handlingsforslag i København.

Projektet, der i det daglige omtales GOLIN (Grænseregionale Optimale Løsninger I Norden) har deltagelse af Öresundskomiteen, ARKO (Arvika-Kongsvingor), Gränskommittén fra Østfold-Bohuslän-Dalsland samt Haparanda-Tornio Kommuner.

Formålet med projektet er at sammenligne konkrete eksempler på, hvordan grænseoverskridende samarbejde og fælles ressourceudnyttelse er håndteret i de respektive regioner.

Læs mere om det nordiske regional-politiske samarbejde: www.norden.org/reg/fi.