



Nyhedsbrev til LO's amter og sektioner #3 / maj 2000

Sproget en barriere for integration. side 2

Nydanskere kan ikke klare sig fremover uden at lære mere, viser en undersøgelse fra Vejle amt

Regionale råd skal styre FVU-kurser side 4

Ny lov om forberedende voksenundervisning giver alle kortuddannede mulighed for at forbedre deres læse- og regnefærdigheder

Sundhedspakke til arbejdspladserne side 6

Roskilde amt tilbyder en bred vifte af aktiviteter fra stress- og rygestopkurser til kostværksteder og temamøder om HIV og alkohol

Mænd kan også være de svage side 8

Krisecenter i Horsens er et godt alternativ til slående argumenter - Men der skal også være plads til børn

Integration

Faglige netværk skal åbnes for etniske medarbejdere

LO's amter og sektioner går aktivt ind i det lokale arbejde med integration og etnisk ligestilling. Fagforeningerne skal give de nye medlemsgrupper mulighed for at tale deres egen sag, sagde forbundsformand John Dahl på LO's konference i Odense

Fagbevægelsen skal sætte integration og etnisk ligestilling på dagsordenen på lige fod med andre faglige opgaver. De nye medlemmer med forskellig etnisk baggrund skal lukkes ind i vores netværk, og vi skal give dem rum og mulighed for at tale deres egen sag. Til gengæld kan vi kræve af dem, at de gør en indsats for at leve sig ind i det danske samfund.

Sådan sagde forbundsformand John Dahl, HK, ved åbningen af LO's og AIF's konference for LO-amter og -sektioner på Odense Congress Center for nylig, hvor der blev sat fokus på etnisk ligestilling på arbejdspladsen.

Han pegede på, at målet for det danske samfund er at kunne levere de bedste velfærdsydelser til alle. Derfor må alle også være indstillet på at være aktive på arbejdsmarkedet og løbende efter- og videreuddanne sig. Det gælder også de flygtninge og indvandrere, som slår sig ned i Danmark.

John Dahl kaldte det tankevækkende, at der er startet en debat om, at Danmark skal importere arbejdskraft til specielle brancher, når der stadig er mange arbejdsgivere, der ikke ønsker at ansætte indvandrere med etnisk baggrund. Derfor opfordrede han til, at fagbevægelsen går positivt ind i opgaven med at integrere disse medlemsgrupper. Det skal i høj grad ske gennem dialog og erfaringsudveksling på lokalt og regionalt plan, tilføjede han.

Mentor-ordning på arbejdspladsen

I foråret 1999 gennemførte repræsentanter for Plads til alle-kampagnen og NIF - Netværk i Fagbevægelsen - en besøgsrække hos et stort antal fagforeninger og LO-sektioner på Sjælland, Fyn og Jylland. Formålet med turneen var at øge opmærksomheden omkring de nye værktøjer, der er indført for at styrke integrationsprocessen. Dels er etnisk ligestilling dukket op i overenskomsterne, og der er indgået en særlig tillægsaftale til samarbejdsaftalen. De nye sociale koordinationsudvalg skal også bruges til at sikre flygtninge og indvandrere adgang til det lokale arbejdsmarked. Dertil kommer de nye bestemmelser i integrationsloven, som giver kommunerne mulighed for at oprette lokale integrationsråd, hvor også LO og Dansk Arbejdsgiverforening skal være repræsenteret.

LO-sekretær Marie-Louise Knuppert oplyste på konferencen, at LO vil kontakte medlemmerne af integrationsrådene for at pege på vigtigheden af, at flygtninge og indvandrere sikres plads på arbejdsmarkedet.

Desuden arbejder LO med to konkrete projekter, der skal medvirke til at styrke integrationen. Dels er LO på vej med et forslag om, at fagbevægelsen skal hjælpe med at skaffe et antal ekstra praktikpladser for unge i skolepraktik, der gerne vil videre med deres uddannelse. Dels ønsker LO at starte en

LO-link

Nyhedsbrev til LO's amter og sektioner
Udgives af Landsorganisationen i Danmark
Rosenørns Allé 12, 1634 København V
Tlf. 35 24 60 00, fax: 35 24 63 08,
www.lo.dk, e-mail: link@lo.dk

Ansvarshavende redaktør: Hans Jensen.
I redaktionen: Dorte Monggaard, Erik Harr,
Peter Lav Hansen, Henrik Rasch og Michael Bræmer. Layout og illustration:
LO/Skønvirke. ISSN-nr.: 1398-4519



»mentor-ordning«, som betyder, at en særlig medarbejder på arbejdspladsen får mulighed for at støtte unge etniske kolleger med råd og vejledning.

Praktikpladser i byggefagene

En af de fire workshops på konferencen satte netop fokus på praktikpladsproblemet. Her foreslog Karsten Hønge fra TIB Odense, at der sættes en kampagne i gang for at rekruttere etniske unge til byggefagene. Her er der i øjeblikket gode muligheder for at skaffe praktikpladser. Han nævnte også, at Vollsmosebebyggelsen ved Odense står over for en større renovering. Derfor mente han, at de håndværkerfirmaer, der skal byde på opgaven, må kunne påtage sig et socialt ansvar i forhold til nogle af de mange etniske unge, der bor i Vollsmose.

Hugo Krogh fra LO Silkeborg omtalte et nyt initiativ fra det midtjyske. Her har LO sammen med AOF's faglige skole udformet et særligt tilbud om sprogundervisning til personer i jobtræning. Deltagerne får mulighed for fire timers dansk om ugen, som er målrettet jobbet og arbejdspladsen.

LO-sektionen har kontakt til 50 lokale virksomheder, og både tillidsfolk og mellemledere - især produktionsledere - er meget interesserede i et samarbejde på dette felt.

I debatten blev det også nævnt, at AOF Horsens arbejder med et tilbud om et erhvervsudslusningsforløb for indvandrere, mens AOF i Hovedstaden har indledt et samarbejde med Post Danmark om sprogundervisning til udslusede medarbejdere.

Integration

Sproget er en barriere

Undersøgelse viser, at private virksomheder er glade for etniske medarbejdere, men i små doser - Og at nydanskerne ikke kan klare sig fremover uden at lære mere

Stabile. Dygtige. Pligtopfyldende. Parate til at lære nyt. Sådan oplever Al-ke, en stor møbelfabrik i Horsens, sine etniske medarbejdere. Og man vil gerne beholde dem.

Altså en ren succeshistorie? Nej, for der er også problemer med at beskæftige personer med en anden etnisk baggrund end dansk. Nogle af de problemer vil vokse. Og udfordringen er at samle dem op i tide.

Erfaringerne og udfordringen blev lagt frem ved et møde Vejle Amts Udviklings- og Erhvervsafdeling for nylig holdt sammen med Udvalget for Etniske Minoriteter i Horsens. Bag udvalget står LO, AOF og etniske organisationer i Horsens. Og det endte med en appel til virksomhederne om at vise større åbenhed over for nydanskerne.

Al-ke har haft folk med fremmed baggrund ansat gennem 13-14 år. Ud af de 225 timelønnede er godt 30 i dag nydanskere, med tyrkere og tAMILER som de største grupper. Mange af dem er blevet opkvalificeret til at bruge nye maskiner. Og en enkelt, Kamal Otmant, oprindeligt fra Marokko, er sikkerhedsrepræsentant for sine kollegaer på femte år.



Teknologiens krav

Virksomheden kræver, at de etniske ansatte skal beherske et forståeligt dansk og læse og skrive dansk godt nok til at klare jobbet. Desuden er det en forudsætning, at de danske kollegaer er indstillet på at have dem på virksomheden.

- I dag er der et utrolig godt forhold mellem danskerne og udlændingene, sagde driftsleder Stefan Thorsen på mødet.

- Nydanskerne isolerer sig ikke i grupper. Men sproget er alligevel en barriere. Det kræver meget stor tålmodighed at forklare bl.a. ny teknologi til de etniske kollegaer eller aftale noget med dem. Ofte siger de ja, men de har alligevel ikke forstået det, viser det sig senere. Det problem vil vokse med indførelsen af stadig mere krævende moderne teknologi, sagde Stefan Thorsen.

Og så er der spørgsmålet om den talmæssige balance mellem danskere og ikke-danskere.

- Vi har nået grænsen med en andel på mellem 10 og 15 procent. Overskrider vi den, får vi vanskeligheder med danskerne. De vanskeligheder har vi undgået hidtil, fordi vi har taget de fremmede ind gradvis, over mange år, tilføjede Stefan Thorsen.

Virksomheds-dansk

Både de positive og de negative erfaringer fra AI-ke blev ved mødet sat i perspektiv, da resultatet af en lokal undersøgelse blev lagt frem. Den blev i efteråret udført af Sprogcenter Horsens og Amtsspecialskolen for Vejle Amt og AF. Fokus var rettet mod de privatansatte etniske medarbejderes uddannelsesbehov, og man var omkring ni virksomheder med mellem 1 og 60 pct. fremmede ansat.

- Vort indtryk var, at der går en »usynlig grænse« for, hvor mange ikke-danske medarbejdere danskerne i virksomheden kan acceptere, sagde sprogcenter-vejleder Jeannette Bilstrup, der havde været med til at lave undersøgelsen. Meldingerne alle steder fra var, at man netop havde nået den grænse og ikke vil have flere nydanskere. Men grænsen er altså meget forskellig fra sted til sted.

Anbefalingen i undersøgelsen er, at der er brug for mere virksomheds-dansk og kendskab til EDB blandt de etniske medarbejdere. Desuden har de brug for at lære mere om moderne produktionsmetoder som f.eks. arbejde i selvstyrede grupper og om kvalitetsstyring, samarbejde og sikkerhedskrav.

Nogle centrale resultater af undersøgelsen er:

- De fleste virksomheder ansætter etniske medarbejdere af nød mere end af lyst. Hvis en dansker stod parat til at opfylde pladsen, ville man foretrække vedkommende.
- De etniske medarbejdere kræver særlige hensyn, når de skal køres ind i et job.
- Når de først er ansat, er virksomhederne »overordentlig tilfredse« med deres indstilling til arbejdet. De har en høj arbejdsmoral, god mødedisciplin og er loyale over for virksomheden.



- Der er ingen problemer med religiøsitet f.eks. i form af bederum eller tørklæder.
- Til gengæld er det et »irritationsmoment«, at de etniske medarbejdere holder sig for sig selv i pauser. Danskerne prøver at henvende sig til dem, men når det ikke lykkes, opgiver de.
- Én virksomhed har stillet krav til nydanskerne om at forbedre deres danskundskaber, fem andre har opfordret dem til at tage danskurser i fritiden.
- Ingen etniske medarbejdere er blevet fyret på grund af manglende kvalifikationer. Og de har overlevet fyringsrunder.
- Men kravene vokser, og skal nydanskerne fastholdes i deres job, er det nødvendigt, at de opkvalificeres bl.a. sprogligt.

Gradvis ind

- Ideen med at tage flere nydanskere ind skal sælges til arbejdsgiverne. Men vi skal også være indstillet på, at det er en proces, som tager lang tid og skal ske gradvis, sagde Poul Erik Iversen, formand for Træ-Industri-Byg i Horsens, på mødet.

Både Sprogcentret, AF og den kommende Forberedende Voksen Uddannelse (FVU) kan bruges til at give nydanskerne bedre kvalifikationer. Men mange virksomheder er ikke opmærksomme på disse muligheder for starthjælp. Så der må kommunikeres bedre ud til dem.

Mødet i Horsens havde ikke samlet andre private arbejdsgivere end to repræsentanter for Al-ke. Men fabrikant Jette Christensen, Horsens, der sidder i det regionale arbejdsmarkedsråd, RAR, siger om holdningen til nydanskerne:

- Vi tager dem, der er kvalificerede. Jeg tror ikke på særbehandling af denne gruppe. Jeg mener ikke, at der hos arbejdsgiverne lever fordomme mod nydanskerne. De kan vise sig at være loyale og trofaste medarbejdere, som er meget stolte over at kunne klare sig selv. Men vi er måske nok lidt for krævende, når det gælder danskundskaber. På det punkt er det ikke rimeligt, at vi forlanger mere af dem end af danskerne.

Kommunen og AF må forberede nogle af dem bedre til arbejdsmarkedet. Derefter skal vi nok ansætte dem, når behovet er der, siger Jette Christensen.

Voksenundervisning

Amter skal styre ny uddannelse

Alle kortuddannede får tilbud om at forbedre deres læse- og regnefærdigheder - Den forberedende voksenundervisning (FVU) skal tilrettelægges og koordineres af nye regionale råd

Alle kortuddannede, som har behov for at forbedre deres skolelærdom i grundfag som dansk og matematik, får nu mulighed for at indhente det forsømte tæt på deres hverdag.



Inden sommerferien ventes Folketinget at vedtage en lov om forberedende voksenundervisning (FVU), der som noget helt nyt sikrer, at kurser i læsning, skrivning og regning kan tilbydes på deltagerens egen hjemmebane - f.eks. på arbejdspladsen eller i fagforeningen.

Den ny lov er så fleksibel, at undervisningen kan foregå både på lokale uddannelsesinstitutioner som f.eks. VUC, AMU, erhvervsskoler og daghøjskole eller som enkeltstående kurser tæt på målgruppen. Alle muligheder er faktisk åbne, det vigtigste er, at der i hvert enkelt tilfælde tages udgangspunkt i deltagerens behov.

Det bliver amterne, der får det overordnede ansvar for den ny uddannelse. Til at styre og koordinere kursusaktiviteten nedsættes i hvert amt et regionalt FVU-råd, som består af repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, amter og kommuner, AF samt uddannelsesinstitutionerne.

LO får to pladser i hvert råd, som vil være til disposition for de kortuddannedes faglige organisationer.

Oplyningskampagner

De nye råd får en række centrale opgaver. For det første skal de opstille mål og planer for uddannelsesaktiviteten og føre kontrol med kvaliteten af undervisningen. Desuden skal rådene godkende de skoler, der skal forestå undervisningen, og eventuelle private ansøgninger om kurser efter FVU-loven. Endelig skal de nye råd oplyse de kortuddannede om kursusmulighederne og motivere dem til at benytte det ny tilbud.

Det er også Undervisningsministeriet, der fastsætter de overordnede mål for FVU og rammerne for den regionale indsats. Ministeriet opstiller i øvrigt kvalitetskrav for godkendelse af undervisning, lærere m.v. og bestemmer, hvilke fag der kan undervises i.

I loven lægges der vægt på, at alle, som har et behov, skal kunne deltage i FVU uanset deres aktuelle situation, d.v.s. om de er i beskæftigelse, ledige, uddannelsessøgende, pensionister eller hjemmearbejdende.

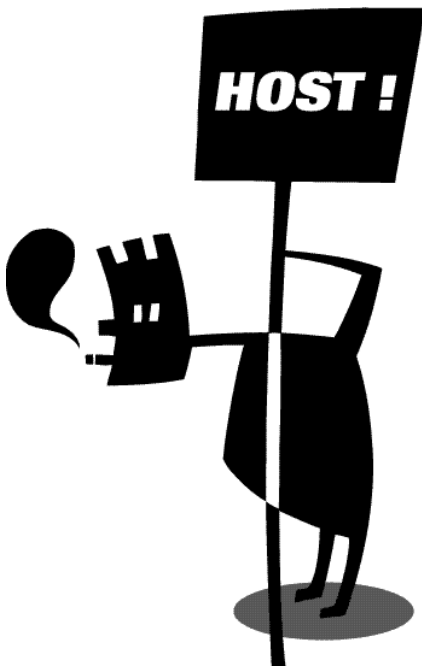
LO anbefaler, at der gennemføres lokale oplysningskampagner for at gøre opmærksom på de nye muligheder, som går langt videre end det bestående tilbud om læse-stavekurser. LO lægger i øvrigt op til, at FVU skal indgå i Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) bl.a. for at sikre, at alle tillidsrepræsentanter får kendskab til den ny uddannelse, så de kan tilrettelægge FVU-aktiviteter for deres kolleger.

I gang med det samme

For at styrke engagementet i FVU-uddannelsen foreslår LO desuden, at der oprettes lokale netværk mellem de aktører, der skal sammensætte tilbuddene og støtte deltagerne i forløbet. De nye FVU-netværk skal både omfatte virksomhedsledere, tillidsrepræsentanter og uddannelsesinstitutioner m.v.

Efter LO's opfattelse er der behov for en regional konsulentfunktion, som kan stå for oprettelsen af netværk. Det er aktørerne selv, der skal etablere de uddannelsesaktiviteter, som svarer til målgruppens behov, men konsulenterne skal bakke op, mener LO.

Hvis loven vedtages som forventet, vil den kunne træde i kraft 1. januar 2001. Men LO foreslår, at der allerede nu sættes forsøgsaktiviteter i gang, så de første egentlige kurser efter den ny lov kan starte op lige efter årsskiftet.



Folkesundhed

Sundhedspakke til arbejdspladserne

Forebyggelsesrådet i Roskilde amt har sammensat et spændende tilbud om sundhedsaktiviteter, som giver virksomhederne mange valgmuligheder - Den ny mappe indeholder både oplæg til sundhedsprofiler og brugerundersøgelser og kurser om stress, rygestop og sund kost

Arbejdsmiljøet er vigtigt for medarbejdernes sikkerhed og sundhed. Men der er også andre faktorer i hverdagen, der påvirker den enkeltes helbred og trivsel.

Hvor grænsen egentlig går, er mindre væsentligt. For hvis man kan forebygge sygdom og skader under ét - uanset kilden til problemerne - er det bare om at komme i gang.

Det er filosofien bag et nyt initiativ fra Roskilde amt. Her er Forebyggelsesrådet og amtets social- og sundhedsudvalg gået sammen om alsidig »sundhedspakke«, som er et tilbud til alle arbejdspladser i regionen, der ønsker at sætte fokus på de ansattes sundhed og trivsel.

Pakken er tænkt som et supplement til Arbejdstilsynets og BST's arbejde og indeholder en vifte af forslag til aktiviteter, som kan sammensættes efter ønsker og behov. Emnerne spænder vidt - fra sund kost og motion til stresshåndtering, rygepolitik og misbrugsproblemer. Og der er mange muligheder for aktiviteter: Sundhedsprofil af virksomheden, brugerundersøgelse af kantinen, kostværksteder (også for eks-rygere), rygskelekurser, HIV-politik, »Kvinder, krop og sundhed« og meget andet.

I første omgang er »Sundhed på arbejdspladsen« sendt ud til 2.500 virksomheder og institutioner i Roskilde amt, men alle interesserede arbejdspladser har mulighed for at få tilsendt hele - eller dele af - den samlede pakke. Selve sundhedsmappen er gratis, men omkostningerne til materialer og undervisning m.v. deles som hovedprincip mellem virksomheden og Forebyggelsesrådet.

Brug for hjælp udefra

Amtets initiativ er inspireret af regeringens folkesundhedsprogram, men Forebyggelsesrådet har gennem en årrække arbejdet med temaet »Sundhed på arbejdspladsen«, som man har gode erfaringer med. Senest har rådet haft stor succes med et tilbud om rygskoler, som blev udviklet til hjemmehjælpere og andre medarbejdergrupper i den offentlige sektor, men som også er slået an i de private virksomheder.

Bl.a. andet er der gennemført rygskelekurser på medicinalvirksomheden Nycomed Danmark, som også var med til at introducere den ny sundhedspakke. Ved præsentationen sagde sikkerhedsleder Morten Carlsen, at de fysis-



ke miljøproblemer med røg og møg efterhånden er klaret de fleste steder. Til gengæld er det sværere at gøre noget ved ulemperne ved det stillesiddende kontor- og skærmarbejde, som kræver nye løsninger. Og det er ikke mindst her, at den bredere sundhedsindsats kommer ind i billedet.

- Hidtil har virksomhederne ikke været gode til at tænke på sundheden. Derfor har vi brug for hjælp udefra til at sætte aktiviteter i gang og være tovholdere. Og amtet har været en god samarbejdspartner, sagde Morten Carlsen.

Det er bedre at forebygge

Også amtsborgmester Kristian Ebbensgaard, gav den ny pakke et par ord med på vejen. Efter hans opfattelse er det naturligt at se sundhed på arbejdspladsen som en forlængelse af den politiske satsning, der sigter mod det rummelige arbejdsmarked og skabelsen af skånejob og fleksjob.

- Det er da bedre at forebygge udstødning fra arbejdsmarkedet end at vente, til skaden er sket, påpegede Kristian Ebbensgaard, som også fremhævede de økonomiske fordele ved sundhedsforebyggelse: Virksomhederne kan nedbringe sygefraværet, og amterne kan spare indlæggelser på sygehusene. - Og de penge, der bliver til overs, kan vi bruge til at behandle flere, tilføjede amtsborgmesteren.

Yderligere oplysninger om »Sundhed på arbejdspladsen« kan fås ved henvendelse til formanden for Forebyggelsesrådet Naima Jensen eller forebyggelseskonsulent Annemarie Knigge. Adressen er: Amtsgården, Postbox 170, Køgevej 80, 4000 Roskilde. Tlf. 46 32 32 32. E-mail: ra@ ra.dk.

Det rummelige arbejdsmarked

Bedre fat på fraværet

LO-sektion Silkeborg starter nyt partnerskabsprojekt, som gerne må brede sig til hele landet

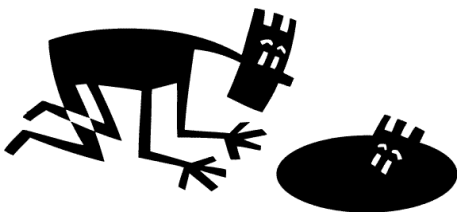
LO skal sammen med virksomhederne have bedre »fat på fraværet«. Det skal ske i et tæt partnerskab. Og LO-formand i Silkeborg Jørgen Thyde, der lancerer ideen, håber, at den vil brede sig til hele landet.

- Noget må gøres, fordi langtidsfraværet på grund af sygdom stiger, og fordi stadig flere falder ud af arbejdsmarkedet, siger han.

Ifølge LO bliver 60.000 danske lønmodtagere hvert år syge eller skadet i forbindelse med deres job. 23 A-kasser og faglige organisationer i Ikast, Fredericia, Nakskov og Roskilde går nu – støttet af Socialministeriet – sammen i et projekt, som skal udvikle metoder til at hjælpe de mest udsatte blandt de forsikrede ledige til at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

Men Jørgen Thyde mener, at der skal gribes tidligere ind – inden de udsatte bliver alvorligt syge og risikerer permanent at blive hægtet af arbejdsmarkedet. Netop derfor er det vigtigt, at man har en tæt kontakt med arbejdsgiverne, både de private og de offentlige.

- Vi skal ind og se på det psykiske arbejdsmiljø, foreslår han. - Vi skal finde frem til, hvad der gør virksomhederne til gode arbejdspladser. Det betyder, at vi skal samle viden op, for at vi kan finde de positive elementer. Vi skal se på det udviklende arbejde, på uddannelsen, på tempoet og på arbejdets tilrettelæggelse.





Over for den enkelte, der er meldt langtidssyg, er målet en hurtigere tilbagevenden, måske på særlige vilkår. Disse mennesker skal ikke klientgøres og langtidsparkeres på overførsel, tværtimod skal der skabes tryghed omkring dem. Vi skal finde ud af, hvad vi kan gøre bedre over for dem, behandle hver enkelt sag individuelt og være opsøgende over for den syge, tilføjer Jørgen Thyde.

De enkelte virksomheder vil gribe det forskelligt an. Og det er vigtigt, at det altid sker frivilligt. Men det fælles mål vil være at skabe den ideelle arbejdsplads, så medarbejderne fastholdes og ikke slides ned. Det vil LO gerne hjælpe med til, lover Silkeborg-formanden.

Den ideelle arbejdsplads

Et virksomhedsnetværk for arbejdsfastholdelse, der har eksisteret de sidste tre år i det midtjyske, giver allerede en ramme omkring det nye projekt »Fat på fraværet«. Jobnettet, som netværket hedder, omfatter private og offentlige virksomheder samt fagforeninger i Silkeborg og Them kommuner. Et nyt Jobnet er ved at blive dannet i Gjern Kommune, og Hammel Kommune følger efter.

Jobnettet er skabt på initiativ af LO, men er et samarbejde med DA, FTF og de fire kommuner, og det finansieres af det fælleskommunale sociale koordinationsudvalg - i år med 800.000 kroner. Nettets hovedmål er, at virksomhederne skal arbejde sammen om fastholdelse. En gang om måneden er der møder, hvor man indbyrdes udveksler erfaringer, måske lærer af hinanden og diskuterer oplæg fra en foredragsholder. Seniorpolitik, sundhedssamtaler med medarbejderne og netop sygefravær kan være emner for sådanne møder.

Hvert kvartal holder LO et netværksmøde med de faglige organisationer om det rummelige arbejdsmarked. Og man søger i Jobnettet dels at skabe sociale partnerskaber mellem virksomhederne og dels at gå i samarbejde med de praktiserende læger.

Jobnettet er et LO-projekt med sekretariat på AOF Faglig Skole, Silkeborg. Daglig leder er Bitten Frandsen. Hendes erfaring er, at specielt de store virksomheder kan bruge netværket.

»Fat på fraværet« skal løbe over tre år. Jørgen Thyde regner med, at det kommer i gang fra nytår. Inden da skal der skaffes økonomisk støtte.

Kønsroller

Mænd kan også være svage

Jysk krisecenter for familiefædre er et godt alternativ til slående argumenter - Brugerne kommer fra hele landet, og behovet er voksende

Samfundet er ikke indrettet på, at mænd også ind imellem kan være svage. Men der er faktisk brug for krisecentre med familiefædre som målgruppe. Det har et frivilligt arbejde gennem 12 år i Horsens vist.

»Horsens Krisecenter for Mænd« står der nøgternt på skiltet over døren til det gamle røde byhus, som centret har fået stillet til rådighed af



kommunen. Sådanne centre findes kun tre steder i landet - foruden Horsens i Frederikshavn og Fredericia. Horsens er det største med hensyn til sengepladser. Centrets opgørelser viser, at der er omtrent dobbelt så mange henvendelser som for ti år siden. Og at under halvdelen af dem kommer fra Horsens: Krisecentret bruges faktisk af mænd fra hele landet bl.a. København.

Krisecentre for kvinder er der et halvt hundrede af. Og de kan normalt byde på langt bedre faciliteter end de to beskedne rum til overnatning, centret i Horsens har til disposition.

Ikke kvindefrit

»Bag enhver kriseramte kvinde står der en kriseramte mand« – det er krisecentrets slogan. Men mænd er sværere at hjælpe end kvinder. Nogle når faktisk ikke længere end til Vejle fjordbroen, som de vælger at hoppe ud fra, siger formanden for Horsens Krisecenter, Poul-Erik Jensen. Hans forklaring er denne:

- Mænd vil egentlig gerne hjælpes, men der er en barriere, som skal overvindes først. Samfundet ligger nemlig stadig under for den gamle opfattelse, at mænd er store og stolte og kan klare sig i enhver situation. Hvis de ikke kan leve op til det, frygter de at blive til grin.

Samtidigt går mænd alt for længe, inden de overhovedet opdager og erkender, at der er noget galt. Her er kvinderne langt hurtigere. Så en dag er familien væk. Manden er den sidste, som opdager det. Hvis han også har mistet sit arbejde, skrider grundlaget for hans eksistens.

Krisecentret havde i fjor 303 henvendelser om hjælp og 882 overnatninger. Nogle brugere bor der få dage, andre i flere uger, inden de får overblik over deres ny situation og kan komme videre. Ingen behøver at sige, hvem de er. Overnatning, mad og vask koster 75 kroner pr. døgn. Centret er et alkohol-, men ikke kvindefrit sted. Konen er nemlig velkommen, måske til en samtale med en fra centret som bisidder.

Samtaler med frivillige

Desuden er over halvdelen af den lille snes frivillige, der bemander centret, kvinder. Det har man gode erfaringer med, siger formanden. For kvinder er generelt mere tålmodige til at lytte og kan bedre forklare en mand, hvad der er gået galt i forholdet til hans kone.

Mænd i krise kan være svære at snakke med – også efter at de har overvundet modstanden mod at søge hjælp. Det kan tage timer at snakke med dem, hele tiden med risikoen for, at de går i baglås og trækker sig væk. Den form for samtale på måske tre-fire timer er det offentlige sagsbehandlere ikke i stand til gennemføre, fordi de kun har 15-20 minutter afsat til hver klient.

Til gengæld er det ikke professionel hjælp, krisecentret tilbyder. Mændene kan simpelthen læsse af. De kan undgå at løbe spidsrod mellem venner og bekendte. De kan få tid til at tænke sig om – centret har ingen fine værksteder eller andet, som kan bortlede opmærksomheden. Har en mand brug for at kontakte en læge, en psykolog, en advokat eller det sociale system, kan de frivillige hjælpe ham videre - ikke mere.



Mere legalt at søge hjælp

Poul-Erik Jensen, oprindeligt oplært i tøjbranchen og senere bryggeriarbejder, kom ind i den forening, som står bag krisecentret, for otte år siden – efter en skilsmisse. I den periode er der sket nogle tydelige ændringer.

- I starten var det mest halv- eller helfulde mænd, der kom til os, siger han. Det skete typisk kl. halvfem om morgenen, når de allerfleste andre var gået i seng – så flovt var det. Nu er centret meget mere kendt. Mange flere tør komme her, også i dagtimerne, for at se, hvad vi kan tilbyde.

De er tit langt ude. Men det er blevet lidt mere legalt at søge hjælp. For her kan mændene græde, og de kan gå mere hele herfra, end da de kom.

Han er sikker på, at centret kan bidrage til at mindske vold i hjemmene. Frustrerede mænd kan blive provokeret til at slå konen. Men krisecentret kan komme ind som et alternativ til de slående argumenter. Eller som stedet, hvor man forklarer, at den slags er meningsløst.

Hvis det omvendt er manden, der bliver slået, har man stadig en stor sten at flytte. Han vil have meget svært ved at blive taget alvorligt af politiet ved en anmeldelse og vil føle sig meget flov over for alle. Men selv den slags omvendt vold kan han komme åbent ud med i krisecentret.

Mænd med børn

Horsens Kommune, der er socialdemokratisk styret, er i forvejen en internationalt anerkendt Sund By med en høj social profil. Det er derfor naturligt, at den giver driftstilskud til krisecentret. Det samme gør Vejle Amt og Socialministeriet. Men støtten er beskedent. Og hvad Poul-Erik Jensen savner mest, er penge til at få indrettet loftsetagen til soverum for mænd med børn. På samme måde som kvinde-krisecentrene har plads til børn.

- Det sker i voksende omfang, at vi får henvendelser fra mænd med mindre børn. Flere fædre vil fremover få forældreretten. Dem vil vi gerne kunne gøre noget for. Men desværre er vi ikke indrettet på det endnu, tilføjer Poul-Erik Jensen.

International solidaritet

Fælles kamp for lønmodtageres rettigheder i frizonerne

De multinationale selskaber i Mellemamerika og Caribien flytter produktionen, når de ansatte stiller krav - Derfor er det vigtigt for lønmodtagerne i regionen at stå sammen - Stort SID-projekt yder hjælp til selvhjælp for arbejderne i de mange frizoner

Af Michael Jagd, San Salvador

I San Salvadors maquilaer står pigerne i støj, møg, støv og varme med mangel på luft, plads og lys i de usunde lagerbygninger. 1.260 colones er den lovbestemte månedlige mindsteløn og den højeste løn, som udbetales. Arbejdsloven siger otte timer dagligt, men arbejdstiden overholdes ikke,



og der kompenseres ikke i form af ekstra- eller overarbejdsbetaling. Man spærrer ganske enkelt bare folk inde, når der skal arbejdes over.

- Som regel er det langt mere end de otte timer og til kl. 16. Vi arbejder tit fra kl. 7 om morgenen til kl. 20 om aftenen. Nogle gange kun til kl. 18. Og sådan går det fra mandag til lørdag for 42 colones (30 kr.) om dagen, fortæller Cecilia M. , som jeg mødte en søndag i forbundet FESTES. Hun arbejder på tekstilfabrik i frizonen San Bartolo i San Salvador og er organisationssekretær for FESTES.

- *Er der ingen aftaler om, hvor mange timer I skal arbejde?*

- Jo, for alle skulle normalt arbejde otte timer inklusive et kvarters pause om formiddagen og et kvarters pause om eftermiddagen plus en times frokost oveni. Men sådan er det bare ikke. Ofte arbejder vi til over kl. 20 og nogen gange hele natten, for at arbejdsgiverne kan nå deres produktionsmål.

Hemmeligt medlemskab

- *Får I ingen papir på, hvor mange timer I skal arbejde og for hvor meget?*

- Nej, vi får ingen papir, men blot besked om, at der nogen gange godt kan være lidt ekstra arbejde. Det store problem er, at de udnytter os og ikke betaler for de ekstra timer.

- *Er der ikke en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte?*

- Hypotetisk set jo. Men hvis vi kræver den overholdt, bliver vi fyret.

- *Hvor mange er medlemmer af en fagforening?*

- I nogle firmaer har vi fem medlemmer, i andre har vi tre, og i nogle har vi seks. Det er meget svært at komme til at organisere folk, for vi må gøre det skjult, og vi må holde medlemskabet hemmeligt. For så snart de ved det, bliver man fyret. Det er det samme, hvis folk bare kræver deres rettigheder. Der er store problemer for de kvinder, som er blevet fyret fra maquilaerne, siger Cecilia M.

Lokale samarbejdspartnere

Arbejderne i San Bartolo er enten organiseret i FESTES eller i det andet maquila-forbund FEASIES. De to forbund er tilsluttet landsorganisationen CUTS (Confederación Unitaria de Trabajadores Salvadoreños).

Noé Gilberto Nerio er generalsekretær for FESTES og organisationssekretær i CUTS. Han siger: - Kvinderne i maquilaerne har ingen sygeforsikring, og når de bliver gravide, fyres de. Mange af arbejderne i maquilaerne er unge piger fra landet på 15 år. De knokler i 10 år og når at blive nedslidt i en alder af 25 år. Når de er 35, er de helt udbrændte og kan ikke få job nogen steder. Samtidig har de mistet deres bedste år, hvor de kunne have fået en uddannelse. Det er et enormt spild af menneskelige ressourcer.

- *Hvad kan man gøre?*

- Fagforeningerne må slutte sig sammen. Det er det, vi prøver at få på plads i CUTS. Samtidig må vi sikre, at arbejderne i regionen ikke konkurrerer mod hinanden. Det er noget af det, som projektet mellem SiD og organisationerne i El Salvador, Nicaragua, Honduras og Den dominikanske Republik skal løse, svarer Noé Gilberto Nerio.



SID bag regionalt projekt

I september 1999 startede SiD med økonomi fra DANIDA projektet »EPZ Regional«, der skal støtte tekstilarbejderforbundene i regionen og deres kamp for anstændige forhold for maquila-arbejderne i frizonerne. Projektet er budgetteret til 17,7 mio. kr. og skal køre de næste tre år.

Når det regionale projekt starter med organisationerne i disse fire lande i Mellemamerika og Caribien, er det fordi man her kan finde noget, der ligner en ægte faglig organisering. SiD insisterer nemlig på, at det er de lokale samarbejdspartnere, der selv udfører aktiviteterne.

I Guatemala er fagbevægelsen meget splittet. Derfor har man her igangsat et fagligt projekt under dansk ledelse, som tilbyder aktiviteter til fagbevægelsen for hermed at påvirke enheden. Men med den undtagelse har alle SiD's projekter i regionen lokale folk i spidsen.

I takt med, at organisationerne i de fire lande ønsker at støtte opbygningen i de øvrige lande og her kan finde spirer til faglige organisationer, kan projektet bruges til at styrke samarbejdet med andre organisationer, der ikke selv er direkte med i projektet. Der er EPZ-arbejdspladser i alle landene i regionen, men i f.eks. Panama, Costa Rica og Guatemala er der i dag ingen aktive fagforeninger i zonerne. Omvendt har SiD gode erfaringer med såvel mentaliteten som fagbevægelsen i Nicaragua og Honduras.

Organisationsudvikling

- De sidste tre-fire år har vi haft fire projekter i Honduras, El Salvador, Den Dominikanske Republik og Nicaragua, siger Bjarne Harder Larsen, der er SiD's chefkoordinator for Mellemamerika og Caribien, fra hovedsædet i Managua, hovedstaden i Nicaragua. - Det ny projekt er et fagligt udviklingsprojekt med fokus på EPZ-fænomenet, men sådan at vi i Honduras og Den Dominikanske Republik arbejder med organisationer, der alene satser på at organisere arbejderne i EPZ'erne, mens det i El Salvador og Nicaragua handler mere generelt om faglig udvikling, dog med fokus på EPZ-arbejdet. Med de fire samarbejdspartnere har vi fat i kernen af, hvad der reelt rører sig i organisationerne i regionen.

- Alle vores projekter er sammen med faglige parter. Konkret handler det om organisationsudvikling, d.v.s. at vi sammen med parterne selv opbygger et internt uddannelsessystem for tillidsrepræsentanter, instruktørkurser, systemer til medlemskontingent, konferencer, netværk etc. Vi arbejder meget med uddannelse som et værktøj, siger Bjarne Harder og nævner en pædagogisk blanding af Grundtvig og Paulo Freire, hvor man kan tage folks egne erfaringer med ind. I lyset af latinamerikanernes oplevelser af den sorte skole er det vigtigt at udvikle en frigørende erfaringspædagogik, som gør dem i stand til selv at uddanne sig og udvikle deres egen pædagogik og metode, påpeger han.

Regional EPZ-koordinator

SiD har da også ansat en regional koordinator, Wilber Zavala, som rejser rundt imellem forbundene i de fire lande og holder gryden i kog med fælles konferencer og regionale seminarer.

For samtidig med, at der er brug for den fælles hjælp og solidaritet for at få bedre forhold i maquilaerne, er der også behov for en regional fæl-

les front over for arbejdsgiverne og de multinationale, der prøver at spille arbejderne i de mellemamerikanske lande ud mod hinanden.

Men den fælles front skal også ses som et led i den politiske demokratiudvikling. Som Bjarne Harder siger: - Med indførelsen af det mellemamerikanske parlament er der blevet behov for en regional modpart på arbejdersiden.

Samtidig lægges der vægt på den hjemlige, folkelige deltagelse i form af en dansk projektfølgegruppe. Det betyder bl.a., at de lokale SiD-grupper har email-kontakt til projektet.

- Jeg synes, det gør en forskel, at vi i Danmark har 95 procents organisering og gode demokrati-erfaringer, siger Bjarne Harder, der på EPZ-projektet også vil have danske venskabsfabrikker med på ledelsessiden. På samme vis har SiD i Mellemamerika udgivet en bog »Cualidad Total« om Det Udviklende Arbejde. Og DUA kan der være god brug for i Mellemamerikas »maquilas« og »zonas francas«, understreger Bjarne Harder.

Læs mere om arbejdsvilkår i maquilaerne i Michael Jagds tidligere reportage om »Slavearbejde i Mellemamerika« fra LO link nr. 2/2000.



Plakatsøjlen

8/5-9/5	LO's arbejdsmarkedspolitiske landskonference på LO-Skolen
16/5	NET-Medier arrangerer IT2000 på Roskilde Højskole
24/5-25/5	LO-konference for amternes miljøansvarlige på Christiansminde
29/5-30/5	Konference for medlemmer af de sociale koordinationsudvalg på LO-Skolen
15/6	LO-konference for efteruddannelsesudvalg på LO-Skolen

Nye erfaringer om læring og vækst

Hvad bliver resultatet, når man øger fokus på læring og personlig udvikling som led i forandringsprocesser i virksomhederne?

Spørgsmålet vil blive grundigt belyst, når erfaringer og konklusioner fra det treårige USR-projekt præsenteres på en konference torsdag den 7. september 2000.

Forkortelsen USR står for »Udvikling, Samarbejde og Resultater«, og projektet tager afsæt i LO-strategien om »Det udviklende arbejde« (DUA). 11 private og 12 offentlige arbejdspladser deltager i projektet, som er et samarbejde mellem LO, AOF's 8-by samarbejde, AMU-center Vest- og Sydsjælland samt forskere fra Roskilde Universitetscenter og Danmarks Lærerhøjskole.

For to år siden indledtes desuden et samarbejde med sammenlignelige projekter i seks andre europæiske lande.

Formålet med USR-projektet har været at skabe vækst og samtidig forbedre arbejdsvilkårene gennem en øget satsning på personlig udvikling og læring både for ledelse og medarbejdere. På konferencen i september bliver der mulighed for at drøfte projektets resultater på baggrund af beskrivelser af konkrete aktiviteter omkring læring og kompetenceudvikling m.v.



Yderligere oplysninger om USR-projektet kan fås ved at kontakte Palle Ahle (tlf. 40 46 72 38) eller Anne Bruvik-Hansen, LO (tlf. 35 24 60 00). Direkte information findes på projektets hjemmeside: www.usr.dk

Program og invitation vil senere blive udsendt til nøglepersoner fra LO-fagforbund og andre organisationer, forsknings- og uddannelsesinstitutioner, ministerier, Arbejdsmarkedsstyrelsen, ACIU m.fl.

Husk IT2000 på Roskilde Højskole

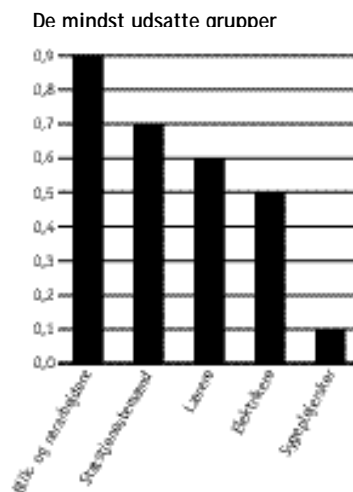
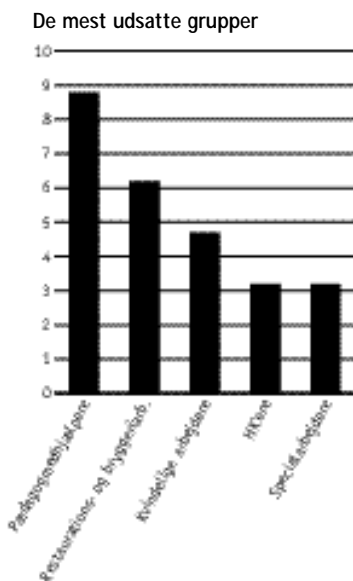
Konference IT2000 er lavet om til et dagsarrangement, idet tilslutningen var størst for dette. Datoen hedder stadig den 16. maj og foregår på Roskilde Højskole. Programmet kan ses på www.faglig.dk/it2000, og der er stadig få pladser.

Salget af selvundervisningsprogrammet »Faglig PC-kørekort« har rundet de 5.000 udsendelser. Det betyder, at mere end 5.000 medlemmer har valgt at blive dygtigere i brugen af PC, og dermed er NET-Mediers målsætning med produktet opfyldt.

NET-Medier søger interesserede sagsbehandlere til et fælles database-projekt. Målet er at lave en komplet oplysningsdatabase til hjælp for sagsbehandlere, arbejdsgivere og ikke mindst arbejdstagere, der indeholder svar og erfaringer på situationer fra det daglige arbejdsliv såsom barsel, sygdom, afspadsering, overarbejde, fyringer og meget mere. Sagsbehandlerne skal berige databasen med indhold, mens NET-Medier står for teknikken.

Ring til NET-Medier, hvis du vil være med i projektet - tlf. 33 18 43 00 - eller skriv til net-medier@net-medier.dk og få mere information.

Der er nye hjemmesider på vej hos Socialpædagogernes Landsforbund, Malerforbundet, Blik og Rør og Dansk EL-forbund Kreds 1. Hold øje med lanceringerne på Faglig.dk.



Kilde: Arbejdsministeriet.

Tidlig støtte til svage ledige

Kun de mest udsatte grupper kan forvente af få del i de begrænsede midler, der er til rådighed for en tidlig, fleksibel indsats over for ledige i dagpengeperioden.

Derfor har LO foretaget en beregning over, hvilke A-kassemedlemmer der har størst risiko for at blive marginaliseret på arbejdsmarkedet, hvis de f.eks. skal vente med at modtage tilbud om uddannelse eller beskæftigelse, til de kommer i aktiveringsperioden.

Det har især været de højtuddannedes A-kasser, der har gjort opmærksom på risikoen for udstødning for svage medlemmer af kasser, som i øvrigt har en forholdsvis lav ledighed. Men de nye tal viser, at sandsynligheden for marginalisering rent faktisk er størst inden for brancheområder med mange kortuddannede.

- Derfor er det nødvendigt, at både AF og arbejdsmarkedsrådene er parat med en individuel behovsorienteret indsats over for disse grupper. Hvis ikke der sker en fremrykning af indsatsen, vil det for mange være for sent at gå i gang med uddannelse og aktivering. De vil med temmelig stor sandsynlighed glide helt ud af arbejdsmarkedet, siger arbejdsmarkedskonsulent i LO, Kim K. Knudsen.



Han peger på, at især pædagogmedhjælpere, kvindelige arbejdere, specialarbejdere og tjenere har behov for en særlig indsats. Derimod viser LO's oversigt, at risikoen for marginalisering er mindst for grupper med længerevarende uddannelser som f.eks. sygeplejersker og lærere.

LO's tal er beregnet som andelen af marginaliserede i forhold til antallet af dagpengeforsikrede i den enkelte A-kasse.

Månedens indlæg

Flyt fokus i aktiveringsdebatten

Arbejdsmarkedsreformen virker ikke efter hensigten - Den decentralisering, der lå i reformen fra starten, er i dag stærkt svækket - Derfor har de regionale arbejdsmarkedsråd ikke mulighed for at yde den behovsorienterede indsats, som alle er bedst tjent med

Af Svend Aage Hansen, formand for det regionale arbejdsmarkedsråd i Vejle-regionen, og Jens Bech Andersen, AF-regionschef i Vejle-regionen

Den senere tids debat i medierne om AF's aktivering af de ledige tager efter vores mening overhovedet ikke fat i de egentlige problemer omkring den aktivering, der foregår i dag.

Som hhv. formand for det regionale arbejdsmarkedsråd og regionschef for AF i Vejle-regionen må vi i det daglige kæmpe mod en række barrierer i aktiveringsmulighederne. Vi må desværre konstatere, at den virkelighed vi skal agere i såvel politisk i arbejdsmarkedsrådet som administrativt i AF, ligger et stykke væk fra arbejdsmarkedsreformens hensigter, hvor det afgørende var en individuel, behovsorienteret indsats. Vi må også konstatere, at det skyldes bestemmelser fra det centrale niveau (Landsarbejdsrådet og Arbejdsministeriet), der hver gang svækker den decentrale vinkel på indsatsen.

I debatten om aktiveringen af de ledige har det fra flere sider været fremført, at AF ikke opfylder de mål, der er sat for aktivering, at aktiveringsindsatsen er for dårlig og for tilfældig, og at aktiveringen ikke i tilstrækkeligt omfang fører til job. Debatten har givet fortalere for udlicitering eller privatisering af AF's opgaver vind i sejlene. Private jobformidlere og andre aktører står på spring for at få en større bid af AF-kagen.

Hovedindtrykket af debatten er, at hvis ikke AF kan levere varen, skal vi lade andre komme på banen. Problemet er bare, at AF udelukkende måles på omfanget af aktivering i stedet for på indhold og effekt. Det skyldes lovgivernes krav om, at alle ledige – i aktiveringsperioden vel at mærke – skal være i aktivering i mindst 75 pct. af tiden.

Man kommer i aktiveringsperioden efter at have gået ledig i godt et år. I den tid, der går, indtil man kommer i aktiveringsperioden, er man i dagpengeperioden. Her er der store begrænsninger for volumen af indsatsen. De fleste kommer til at gå ledige i mindst et år, før der kan sættes målet ind.

Det skyldes, at arbejdsmarkedsrådenes bevillinger er øremærkede fra centralt hold. Det er på forhånd bestemt, hvor mange penge vi kan bruge i hhv. dagpengeperioden og aktiveringsperioden. Dette svækker i høj



grad netop den individuelle behovsorienterede indsats over for de ledige, som i dag må vente, til de kommer i aktivperioden. Her i regionen har vi f.eks. haft eksempler med fyrede syersker og fyrede fra fjerkræindustrien, hvor det ville være meget mere effektivt med en hurtig, individuel indsats for at undgå langtidsledighed. Dette kan kun i begrænset omfang lade sig gøre, fordi vi ikke selv må disponere over midlerne og flytte penge fra den ene periode til den anden.

Hvad angår aktiveringsindsatsen, ville det være mere interessant at diskutere aktiveringens effekt og indhold fremfor at fokusere på et højt måltal. Hvorfor diskuteres det ikke, hvad der er de økonomiske muligheder i dag for at oprette aktiveringstilbud, som sikrer, at vi kan indfri behovene hos virksomhederne og behovene hos de ledige?

Tingene er blevet stadig mere centraliserede og regelstyrede væk fra det, der var tiltænkt i arbejdsmarkedsreformen. Nemlig i højere grad at orientere indsatsen imod de lediges individuelle behov for opkvalificering, omskoling eller uddannelse. Den decentralisering, der lå i reformen fra starten, er i dag stærkt svækket. Det betyder, at arbejdsmarkedsrådenes råderum er blevet tilsvarende indsnævret.

I stedet for hele tiden at fokusere på procentmåltallet for aktivering, bør vi fokusere langt mere på, om indholdet i aktiveringstilbuddene svarer til behovene hos virksomhederne, og om aktiveringen sikrer den faglige mobilitet, som er nødvendig på fremtidens arbejdsmarked.

Diskussionen om, hvorvidt andre aktører skal på banen i stedet for AF, ser vi i høj grad som en politisk og holdningsmæssig diskussion. Vil samfundet betale nogle andre (private udbydere) bare for at gennemføre, at måltallene nås - dvs. at de ledige er i aktivering så meget som muligt? Skal vi aktivere for aktiveringens skyld - eller skal vi måle på, om virksomhederne får den kvalificerede arbejdskraft, de har brug for? Vi er ikke i tvivl om, at det gavner både arbejdsmarkedet og de ledige bedst, hvis vi vælger den sidste model.

Vi mener ikke, det vil gavne at udlicitere AF's opgaver. AF er den eneste aktør på arbejdsmarkedet, der har en bred, samlet viden på hele arbejdsmarkeds- og uddannelsesområdet. Desuden er AF en neutral instans, som ikke skal pleje særinteresser, men kan samarbejde til alle sider. I øvrigt aktiverer AF jo ikke selv i dag, idet alle aktiveringstilbud er udliciteret til andre udbydere, herunder også private.

Hvis den positive udvikling på arbejdsmarkedet skal fortsætte, er det afgørende, at de regionale arbejdsmarkedsråd faktisk nu får det råderum, de var stillet i udsigt med arbejdsmarkedsreformen. I Vejle-regionen, hvor vi i øvrigt ligger i top og over gennemsnittet på de fleste af de opstillede centrale resultatkrav, har vi efterhånden i flere år påpeget problemerne omkring arbejdsmarkedsrådenes manglende råderum over for arbejdsmi-
nisteren. Vi savner fokus på denne debat omkring aktiveringsmidlernes anvendelse, fremfor om regionerne nu også når et højt måltal, der ikke i sig selv siger noget som helst om aktiveringens indhold og effekt.

Bidrag til rubrikken 'Månedens indlæg' kan indsendes til redaktionen 'LO-link' via Net-Dialog på adressen 'lolink postkasse', eller via e-mail 'link@lo.dk'.