

085

God praksis i den faglige integrationsindsats

Kvalitativ analyse gennemført for LO blandt fagbevægelsens lokale aktører

Katrine Søndergård og Mikkel Mailand

24. september 2007

ISBN 87-91833-19-1

Employment Relations
Research Centre
Department of Sociology
University of Copenhagen

Forskningscenter for
Arbejdsmarkeds- og
Organisationsstudier
Sociologisk Institut
Københavns Universitet

Øster Farimagsgade 5
DK – 1014 Copenhagen K
Tel: +45 35323299
Fax: +45 35323940
faos@sociology.ku.dk
www.faos.dk

1. Sammenfatning.....	3
2. Indledning	5
2.1 Baggrund og formål.....	5
2.2. Undersøgelsesområde.....	5
3. Metode	7
3.1 'God praksis'-analyse.....	7
3.2 Udvalgelse af afdelinger og interviewpersoner	7
4. Beskæftigelsesindsatser	9
4.1 Beskæftigelsesprojekter med rotationsordning	9
4.2 Beskæftigelsesprojekt efter trappemodel-princippet.....	10
4.3 Mulige barrierer for beskæftigelse af ledige med anden etnisk baggrund.....	11
4.4 Opsamling	11
5. Opkvalificering af beskæftigede	13
5.1 Faglig opkvalificering og tillæring.....	13
5.2 Sproglig opkvalificering.....	14
5.3 Opsamling	14
6. Unge og erhvervsuddannelserne	16
6.1 Rollemodeller og ambassadører	16
6.2 Skolementorordninger, netværk og vejledning	17
6.3 Praktikpladser og jobsøgning	17
6.4 Opsamling	19
7. Arbejdet for mangfoldighed og tolerance	21
7.1 Kulturambassadør- og mentorordninger.....	21
7.2 Påvirkning af personalepolitik.....	22
7.3 Opsamling	24
8. Hvervning af medlemmer og fagligt aktive	25
8.1 Ambassadører og rollemodeller	26
8.2 Opsøgende arbejde, oplysning og kursusaktiviteter	26
8.3 Opsamling	28
9. Organisering og forankring af indsatsen	30
9.1 Organiseringen af indsatsen internt i afdelingerne	30
9.2 Afdelingen som opbakning til tillidsrepræsentanter.....	31
9.3 Netværksaktiviteter, kommunikation og erfaringsdeling	31
9.4 Repræsentation i råd og bestyrelser og samarbejde med andre aktører... ..	32
9.5 Opsamling	33
10. Strategier for integrationsindsatsen	35
10.1 Mellem mangfoldighed og 'alle skal behandles ens'	35
10.2 Mellem mainstreaming og afgrænsede punktindsatser	36
10.3 Opsamling	37
11. Opsamling og konklusioner	38
11.1 Overblik over indsatserne og fordeling på typer	38
11.2 Hvad kan læres?	39
11.3 Brug og savn af redskaber fra LO og forbundene	42
Litteratur	44
Bilag – Liste over gennemførte interview	45

1. Sammenfatning

Projektet, rapporten bygger på, har taget form af et 'god praksis' studie. Formålet har været at lokalisere og synliggøre vellykkede tiltag i LO-fagbevægelsens lokale aktørers integrationsindsats, som andre lokale såvel som nationale aktører vil kunne lære af.

Rapporten har lokaliseret 36 indsatser, som er udtryk for god praksis og de fordeler sig på 13 afdelinger (3F, HK, FOA, Metal, TIB, NNF og Elforbundet) samt én LO-sektion. Projekterne er af typerne beskæftigelsesindsatser; opkvalificering af ledige; erhvervsuddannelser; mangfoldighed og tolerance; samt hvervning af medlemmer og fagligt aktive. Indsatserne er af meget varierende omfang og repræsenterer god praksis i forhold til forskellige af LOs delmål for integrationsindsatsen.

På baggrund af analyser af indsatserne peges der i rapporten på en række forhold, som kan anbefales andre afdelinger at være opmærksomme på i forhold til deres egen integrationsindsats. Disse er (i kort form):

- Afdelingen kan selv spille en central rolle som *igangsætter og koordinator* i forbindelse med beskæftigelsesprojekter
- Afdelingen kan med fordel udvikle et *tæt samarbejde med andre lokale aktører* i beskæftigelsesindsatsen
- *Kombination af flere redskaber* kan sikre en mere helhedsorienteret beskæftigelsesindsats
- 'Trappemodellen' kan med fordel kombineres med brug af *rotationsordninger*
- *Lønkomensation og gratis danskundervisning* kan øge etniske minoriteters interesse for opkvalificerende kurser
- *Uddannelsesambassadører* kan oplyse om muligheder for uddannelse og motivere og tilskynde til at tage uddannelse
- Afdelingen kan samarbejde med andre aktører om *udvikling af undervisningsværktøjer* målrettet integration på arbejdsmarkedet
- *Skolementorordninger og lektiehjælp* er gode redskaber til at fastholde unge i uddannelse
- Brug af *rollemodeller* med fordel kan gøres mere systematisk ved mere målrettet at opsøge potentielle rollemodeller
- Afdelingerne kan være mere aktive i forhold til at opsøge unge og i samarbejde med LO uddanne dem til *Integrationsambassadører*
- Lokalafdelingerne kan *bruge deres netværk af i forbindelse med praktikpladssøgning*
- Der kan med fordel udbydes *kurser i jobsøgning og jobsamtaler* i lokalafdelingsregi for job- og praktiksøgende med anden etnisk baggrund
- *Mentorordninger* eller *kulturambassadørordninger* skaber gode resultater i forhold til tolerance og i forhold til fastholdelse i job
- Afdelingerne kan opfordre tillidsrepræsentanter og virksomhedsledelser til at sætte *mangfoldighed og tolerance* på dagsordenen

- Afdelinger ansætter *medarbejdere og elever med anden etnisk baggrund* og dermed selv tilstræber en mangfoldig personalepolitik
- *Oversættelse* af pjecer mm. om fagforeningen til flere sprog er en fordel, når der skal hverves medlemmer med anden etnisk baggrund
- En mere systematisk brug af *ambassadører* med anden etnisk baggrund kan lette kontakten og medvirke til at skabe tillidsforhold
- Afdelingerne kan afholde *kurser* og etablere *mentorordninger* for at *oplyse om de ansattes rettigheder* og fagbevægelsens rolle i Danmark
- Afdelingerne kan med fordel profilere og synliggøre tillidsrepræsentanter med anden etnisk herkomst som *rollemodeller* på tværs af arbejdspladser og lade dem virke som *mentorer* for nyudklækkede tillidsrepræsentanter
- *Måltrettede henvendelser og direkte opfordringer* til udvalgte medarbejdere er gode redskaber i indsatsen for at hverve tillidsfolk med anden etnisk baggrund, ligesom *kurser om fagbevægelsen og om fagligt arbejde* målrettet medlemmer med anden etnisk baggrund er det.

Yderligere fremhæves i rapporten tre tværgående forhold, der relaterer sig til organiseringen af indsatsen:

Gennemgående ved eksemplerne på god praksis i de udvalgte lokalafdelinger er, at indsatserne adresserer konkrete problemer som personer med anden etnisk baggrund kan opleve på det danske arbejdsmarked og således *målretter indsatsen mod disse gruppers særlige behov og forudsætninger*, selvom man dermed risikerer at udstille disse grupper som 'anderledes'. Dette er tilsyneladende en rigtig strategi. Vil man fremme integrationen på arbejdsmarkedet, er det nødvendigt at adressere problemerne direkte og etablere et vist mål af særbehandling, der gør, at disse grupper får samme muligheder som deres kolleger med etnisk dansk baggrund.

For at sikre kontinuitet og målrettethed i arbejdet er det også *nødvendigt med et vist niveau af organisatorisk forankring* af integrationsarbejdet i afdelingen. Uden en organisatorisk forankring er der risiko for at indsatsen i stedet bliver fragmenteret og tilfældig og dermed mindre effektiv. En organisatorisk forankring kan også ses som udtryk for politisk og resursemæssig prioritering af området, der viser at fagbevægelsen tager denne udfordring alvorligt. Understregningen af vigtigheden af organisatorisk forankring betyder ikke, at afdelingernes rolle som biaktør i en række integrationsindsatser skal underkendes. Ved at deltage i projekter båret af tillidsrepræsentanter på arbejdspladsniveau, af skoler, jobcentre eller andre, kan afdelingerne bidrage med viden, erfaring og netværk og agere sparringspartner for de øvrige parter i projektet.

2. Indledning

2.1 Baggrund og formål

LO-fagbevægelsen deltager i stadig stigende grad i arbejdet med integration af etniske minoriteter. Udover tillidsrepræsentanterne på virksomhederne er også LO-sektionerne, forbundenes lokalafdelinger og Netværket i Fagbevægelsen (NIF) vigtige lokale aktører i LO-fagbevægelsens integrationsindsats. Ifølge en konsulentrapport udarbejdet for LO udføres der lokalt mange steder et godt og stort stykke integrationsarbejde. Men indsatsen er meget svingende og hæmmet af en række barrierer, fx ringe kendskab til integrationsmedarbejderuddannelsen i lokalafdelingerne og skepsis over for uddannelsens relevans (mhtconsult, 2004).

Nærværende projekt tager form af et 'god praksis' studie, og formålet er at lokalisere og synliggøre vellykkede tiltag i LO-fagbevægelsens lokale aktørers integrationsindsats, som andre lokale såvel som nationale aktører vil kunne lære af.

2.2. Undersøgelsesområde

LO's og LO-forbundenes indsats for bedre integration på arbejdsmarkedet foregår på mange områder og niveauer og med flere forskellige aktører i spil. Denne undersøgelse begrænser sig til at se på indsatsen i LO-forbundenes lokale afdelinger og i LO-sektionerne. Aktiviteter og tiltag på forbunds- og hovedorganisationsniveau ligger dermed uden for denne undersøgelses genstandsfelt.

Indsatsen i lokalafdelingerne ligger i stor udstrækning inden for rammerne af de mål for integrationsindsatsen der er formuleret i LO's målprogram for 2003-2007. Selv om LO-forbundenes lokalafdelinger er suveræne i forhold til LO og der dermed ikke er nogen direkte relation mellem LO og de lokale afdelinger, relaterer den lokale indsats sig i praksis til de overordnede mål:

De mål for integration og ligestilling på arbejdsmarkedet, som LO har opsat i sit målprogram for 2003-2007, er bl.a. at:

- Beskæftigelsen blandt etniske minoriteter skal øges væsentligt
- Etnisk ligestilling skal være en del af personalepolitikken på enhver arbejdsplads
- Antallet af tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter med anden etnisk baggrund skal øges
- Den faglige organisationsprocent blandt medlemmer med anden etnisk baggrund skal øges
- Direkte og indirekte diskrimination på arbejdspladserne skal bekæmpes
- Integrationen skal føre til medborgerskab og gensidig agtelse og respekt mellem mennesker med forskellig etnisk baggrund

Indsatsen i lokalafdelingerne tager således form af forskellige aktiviteter og tiltag der retter sig mod et eller flere af disse mål. Formålet med undersøgelsen er at identificere og beskrive gode eksempler og erfaringer i udvalgte afdelinger, hvor indsatsen synes at have båret frugt.

Rapporten er opbygget så den i en vis udstrækning afspejler indsatspunkterne i målprogrammet. Efter en præsentation af projektets metode i kapitel 3, ser kapitel 4 således på tiltag og aktiviteter, der sigter på at øge beskæftigelsen blandt etniske minoriteter, både beskæftigelse af ledige mens kapitel 5 omhandler opkvalificering af ledige. Fokus for kapitel 6 er på indsatser rettet mod unge og uddannelse. Kapitel 7 beskriver indsatser til bekæmpelse af racisme og diskrimination og for større mangfoldighed og tolerance på virksomheder, mens kapitel 8 beskriver aktiviteter, der sigter på at hverve medlemmer med anden etnisk baggrund end dansk.

De følgende to kapitler ser på de samme indsatser som i kapitel 4-8, men analyserer dem ud fra andre vinkler. Kapitel 9 stiller skarpt på, hvordan afdelingernes indsats er organiseret, mens kapitel 10 beskriver og diskuterer tendenser i de grundlæggende strategier, der ligger bag organisering af afdelingens indsats. Kapitel 11 samler op og konkluderer. Endvidere indeholder hvert af kapitlerne 4-9 en opsamling af hovedpointer fra det pågældende kapitel.

3. Metode

3.1 'God praksis'-analyse

Undersøgelsen af lokalafdelingernes indsats på integrationsområdet er udformet som en 'god praksis'-analyse. Med undersøgelsen af 'god praksis' i lokalafdelingerne er det således ikke formålet at lave en kortlægning af de aktiviteter, der foregår i afdelingerne, men derimod at finde frem til gode erfaringer og løsningsmodeller, der kan tjene som inspiration for andre lokalafdelinger i LO's medlemsforbund.

Gode intentioner er ikke nok til, at en indsats kan klassificeres som god praksis. Vurderingen af hvor god en given praksis er, må først og fremmest afhænge af, om det er muligt at måle en effekt af indsatsen. I en del tilfælde vil man kunne se konkrete resultater af de projekter, der er sat i værk, der kan indikere, om der har været en effekt, og om der dermed kan være anledning til at fremhæve det som 'god praksis'. I andre tilfælde er det imidlertid mindre klart om der har været – eller vil komme – en effekt af den indsats, der er iværksat. Det kan for det første være svært at skille effekterne af afdelingens indsats fra effekten af andre aktørers indsatser og fra eksterne faktorer som udsving i økonomiske konjunkturer og skift i generelle holdningstendenser i samfundet.

Derudover kan visse effekter være svære at måle. Er der opnået en større indbyrdes kulturforståelse på en given arbejdsplads? Og har medlemmer med anden etnisk baggrund fået en bedre forståelse for, hvorfor deres medlemskab er vigtigt? Sidst men ikke mindst kan der være tale om indsatser, hvor effekterne ikke umiddelbart viser sig, men kan slå igennem på længere sigt. Eksempler på sådanne indsatser kan være holdningsbearbejdelse, opkvalificering af medarbejdere og tillidsrepræsentanter eller opbygning af netværk.

Om et projekt eller et tiltag er god praksis må derfor i mange tilfælde bero på skøn, både fra de lokale aktørers side og fra forfatterne til undersøgelsen. Det er ikke altid entydigt hvad der er 'god praksis', og i visse tilfælde kan der være uenighed om hvilken strategi, der giver de bedste resultater. De aktiviteter og tiltag der er beskrevet og fremhævet i denne undersøgelse er derfor vores bud på 'god praksis' på baggrund af vurderingen af interview-udsagnene og i enkelte tilfælde endvidere skriftlige kilder. Vi vil dog begrænse os til at *fremhæve de indsatser, der enten kan fremvise positive resultater i relation til LO's mål for integration, eller hvor der er indikationer af, at indsatsen har haft eller vil få en positiv effekt i relation til målsætningerne.*

3.2 Udvælgelse af afdelinger og interviewpersoner

Undersøgelsen har anvendt en kvalitativ metodisk tilgang og bygger således primært på interviews med centrale aktører i lokalafdelingerne. Den kvalitative metode er velegnet til at beskrive enkeltcases i dybden og dermed samle mere detaljeret viden og erfaringer.

De lokale enheder er udvalgt af FAOS på baggrund af en bruttoliste på 23 afdelinger udformet af LO. Analysen indbefatter forbundene 3F, FOA, NNF, TIB, HK, Metal og El-forbundet, idet flest folk med etnisk minoritetsbaggrund er ansat inden for disse områder. Geografisk er analysen afgrænset til hoved-

stadsområdet og de større provinsbyer, da den største koncentration af etniske minoriteter er her.

Ved udvælgelsen er der lagt vægt på tre forhold. For det første, at afdelingerne har gode erfaringer med integrationsarbejdet; for det andet, at der er en ligelig repræsentation af forbund i forhold til størrelse og koncentration af medlemmer med anden etnisk baggrund; og for det tredje, at der er en rimelig spredning i afdelingernes geografiske placering. På den baggrund er der endeligt udvalgt 13 lokale forbundsafdelinger: seks i hovedstadsregionen, tre på Fyn og fire i Århus og Trekantsområdet. Fordelt på forbund er der fire fra 3F, tre fra HK, to fra FOA, én fra NNF, én fra TIB, én fra Metal og én fra El-forbundet. Derudover deltager en LO-sektion i projektet for også at inddrage erfaringer herfra og undersøge hvilken rolle, de lokale LO-sektioner kan spille.

Kontakten til afdelingerne er gået gennem formanden eller en næstformand i afdelingen, der har stået for at formidle kontakten til den ansvarlige på området – i mange tilfælde formanden eller næstformanden selv. Disse personer står for det daglige arbejde med integrationsindsatsen i afdelingen, og de er de primære interviewpersoner i undersøgelsen. I alt 18 interviews er gennemført, hvoraf størstedelen er enkeltinterviews. I nogle tilfælde er der arrangeret gruppeinterviews, hvor andre personer med konkrete relevante erfaringer har deltaget, fx tillidsrepræsentanter på virksomheder, der har gennemført vellykkede projekter i samarbejde med afdelingen. Udvalgelsen af interviewpersoner er således primært foretaget ude i afdelingen, da det er disse personer, der ved hvem der sidder med den største viden. I to afdelinger har der været gennemført supplerende interviews med andre centrale personer end den ansvarlige på området.

Interviewene er semistrukturerede, dvs. der er forud for interviewene udarbejdet en interviewguide så alle emner med sikkerhed belyses i alle interviews, mens der samtidig åbnes for at nye temaer bringes på banen.

En række interessante projekter og indsatser i de udvalgte afdelinger er ikke taget med i den endelige rapport. I disse tilfælde har der enten manglet indikationer af en effekt, der har ikke været nogen effekt, projekterne har været i for tidlig en fase til at kunne udvise resultater, eller projekterne har kun været på tegnebrættet. Disse tiltag omfatter: 3F Roskildeegnens kurser målrettet tyrkiske medlemmer, TIB Fyns brobygningsforløb forud for teknisk skole, HK Københavns samarbejde med Ballerup Handelsskole om indslusningsklasser for HG studerende, 3F Københavns projekt i udsatte boligområder, El-forbundet i Københavns Projekt 'Jobbørs', samt TIB Fyns samarbejde med Mission Integration og brug af rollemodeller og ambassadører til rekruttering.

4. Beskæftigelsesindsatser

Der er bred enighed om, at vejen til integration i al væsentlighed går via arbejdsmarkedet. Arbejdet for at få ledige med anden etnisk baggrund i beskæftigelse og fastholde dem på arbejdsmarkedet må derfor siges at være en kerneindsats i arbejdet for integration. Indsatsen er som regel projektorienteret og foregår i et samarbejde mellem et antal aktører, hvor afdelingen kan spille en mere eller mindre central rolle. Flere af de udvalgte afdelinger indgår som part i projekter, som er sat i værk af et jobcenter eller af en virksomhed med tilknytning til afdelingen.

En enkelt afdeling spiller selv rollen som igangsætter og tovholder på beskæftigelsesprojekter. Denne afdeling har sammen med et netværk af lokale aktører udviklet et meget velfungerende samarbejde om rotationsordninger på virksomheder i lokalområdet.

I tredje afsnit i dette kapitel beskrives et lidt anderledes beskæftigelsesprojekt i LO-regi, der har til formål at lokalisere mulige barrierer for at få flere med anden etnisk baggrund i arbejde med henblik på at skabe et handlingsgrundlag for beskæftigelsestiltag, bl.a. for kommunen.

Ud over de her nævnte projekter har de udvalgte afdelinger generelt et tæt samarbejde på sagsbehandlerniveau med kommunerne (mere specifikt med jobcentrene) om beskæftigelsesindsatser for ledige med anden etnisk baggrund, og en del afdelinger er repræsenteret i det de lokale og regionale beskæftigelsesråd (se i øvrigt afsnit 9.4).

4.1 Beskæftigelsesprojekter med rotationsordning

Den eneste af de udvalgte afdelinger, der har beskæftigelsesprojekter med forankring i afdelingen, er *3F Roskildeegnen*. Afdelingen har en årelang tradition¹ for rotationsprojekter for ledige med anden etnisk baggrund og har opnået gode resultater. Inden for de sidste fem år er der blevet gennemført syv projekter, og af de i alt 80 ledige, der har deltaget i projekter, er 40 i dag blevet fastansat. 48 beskæftigede rengøringsassistenter er uddannet til faglærte serviceassistenter og 150 har deltaget i kortere eller længere AMU-kurser og andre uddannelsesforløb. Rotationsordninger har det dobbelte formål at få ledige i beskæftigelse og at fastholde dem, der er på arbejdsmarkedet, i beskæftigelse. Princippet i rotationsprojekterne er grundlæggende, at ledige gennemgår kurser, der ruste dem til arbejdsmarkedet, hvorefter de kommer i praktik eller støttet beskæftigelse på en virksomhed, hvor de afløser en fastansat, der bliver sendt på efteruddannelse inden for sit fag eller arbejdsområde. Projekterne er med den integrationsansvarliges ord en 'win-win-win-situation', fordi det gavner både den ledige, der kommer i beskæftigelse, den ansatte, der bliver efteruddannet og dermed forbedrer sine videre muligheder på arbejdsmarkedet, og arbejdsgiveren, der får opkvalificeret sine medarbejdere.

Rotationsprojekterne tager form af et samarbejde mellem mange lokale aktører, der hver især står for forskellige opgaver. Ud over 3F Roskildeegnen involverer samarbejdet AOF, der administrerer projekterne, Slagteriskolen i Roskil-

de, der står for den faglige del af uddannelserne, Roskilde Sprogcenter, der står for sprogundervisningen, VUC, der står for dansk som andet sprog og den almene undervisning i matematik og lignende, den statslige del af jobcenteret, der står for at visitere til de enkelte projekter, og sidst men ikke mindst, arbejdspladserne, bl.a. ISS på Roskilde Sygehus og Roskilde Kommunes rengøringsafdeling. 3F Roskildeegnen står i spidsen som projektkoordinator og sørger for at samle trådene. Det tværgående samarbejde i rotationsprojekterne giver nogle fordele i forhold til at løse forskellige problematiske forhold af bureaukratisk og logistisk karakter, der kan opstå i processen. Netværket og den viden, der kan trækkes på inden for gruppen, er stort og adgangen til fleksible løsninger bliver dermed god.

Der indgår ofte flere virksomheder i rotationsprojekterne i Roskilde. Mange virksomheder kan kun undvære et mindre antal medarbejdere ad gangen, men hvis flere virksomheder sender medarbejdere af sted, er det muligt at etablere et fuldt hold. At have flere virksomheder med i samme projekt åbner også mulighed for udveksling af medarbejdere mellem virksomhederne, hvis en medarbejder ikke passer i en jobfunktion på en given virksomhed eller har andre ønsker til ansættelsen.

På Århus Kommunehospitals vaskeri (det nuværende midtVask) blev der som led i et større mangfoldighedsprojekt i 2004 etableret en rotationsordning (se i øvrigt kap. 6.1). En tillidsrepræsentant fra FOA Århus har været medinitiativtager til og deltager i projektet, og også den lokale FOA-afdelingen har følt et vist ejerskab til projektet, hvor de har siddet med i styregruppen. Mangfoldighedsprojektet indebar en del kursusaktivitet for de fastansatte, hvilket gav anledning til etableringen af rotationsordningen finansieret af det regionale beskæftigelsesråd. Udover at afdelingen sad med i styregruppen for rotationsordningen, spillede afdelingen i samarbejde med jobcentret en rolle i forhold til at visitere til projektet. I det hidtidige forløb har 16 ledige deltaget og alle har efterfølgende fået fastansættelse på enten vaskeriet eller i vaskeriets eget vikarbureau, der servicerer hele kommunehospitalet.

4.2 Beskæftigelsesprojekt efter trappemodell-princippet

Virksomheden Danish Crown i Horsens gør en stor indsats på integrationsområdet. Siden 1998, hvor de første projekter blev sat i søen, har virksomheden kontinuerligt arbejdet for at få flere ansatte med anden etnisk baggrund og øge integrationen, og det har bl.a. ført til, at virksomheden i 2004 vandt årets integrationspris. Det var tillidsrepræsentanter og formanden for *NNF Horsens*, der fik idéen til det første projekt og efterfølgende fik overtalt virksomheden til at gå ind i arbejdet. Projektet blev drevet i samarbejde mellem AOF, slagteriskolen, sprogskolen, Horsens kommune og virksomheden, og tillidsrepræsentanterne var med støtte fra afdelingen et bærende element hele vejen igennem. Projektet var tilrettelagt efter samme princip som det, der siden er blevet beskrevet som ”trappemodellen”². De ledige, der både havde dansk og anden etnisk baggrund, blev kompetenceafklaret og deltog alt efter behov i et kursus af én til otte ugers varighed, der skulle bidrage til arbejdspladsforståelse og tilvænnning til

¹ Videreført fra det tidligere KAD

² Jf. firpartsaftalen i 2002 mellem regeringen, arbejdsmarkedets parter, KL og ARF.

arbejdsmarkedet. Det efterfølgende kursus på slagteriskolen blev for deltagere med anden etnisk baggrund forlænget med fem uger, så der var plads til supplerende danskundervisning i forløbet.

I løbet af nogle år udviklede samarbejdet sig til et fast samarbejde mellem aktørerne. Der kom mere fokus på at få ledige med anden etnisk baggrund ind på holdene og integrationsdimensionen blev styrket. Der blev bl.a. etableret en ordning med mentorer for nyansatte med anden etnisk baggrund – på Danish Crown kaldet 'onkler' – som skulle sikre, at de nyansatte fik en tryk start, og at de havde nogen at henvende sig til, hvis der opstod problemer af nogen art. Indførelsen af mentorordningen og sprogundervisning (der var integreret i den øvrige oplæring) resulterede i, at gennemførselsprocenten for kursister med anden etnisk baggrund blev endda højere end den tilsvarende for deltagere med etnisk dansk baggrund. Samlet har der siden de første projekter blev iværksat i 1998 været ca. 80 ledige med anden etnisk baggrund gennem forløbet. 90 pct. af disse kom efterfølgende i ordinær ansættelse på virksomheden og 60 pct. af disse er stadig på virksomheden i dag.

4.3 Mulige barrierer for beskæftigelse af ledige med anden etnisk baggrund

I 2004 lavede *LO Århus* i samarbejde med konsulentfirmaet Discus en stor undersøgelse for at afdække nogle af de mulige barrierer, der kunne være for at få flere med anden etnisk baggrund i arbejde. En stor spørgeskemaundersøgelse skulle undersøge om der blandt LO's medlemmer var en intolerance og modvilje mod at arbejde sammen med folk med anden etnisk baggrund. Resultatet viste, at 93 pct. af de, der deltog i undersøgelsen, gerne eller meget gerne ville arbejde sammen med kolleger, der havde en anden baggrund. Undersøgelsen viste imidlertid også, at de nye kolleger med anden etnisk baggrund ofte havde svært ved at integrere sig i det sociale liv på arbejdspladsen. Den kortlagde endvidere medlemmernes holdninger til en række spørgsmål om religion og kulturelle hensyn på arbejdspladsen. Kortlægningen af LO-medlemmernes holdninger har skabt handlingsgrundlag for initiativer, der skal bidrage til at efterkomme Århus Kommunes målsætning om at forøge antallet af beskæftigede med anden etnisk baggrund med tre pct. om året.

4.4 Opsamling

Indsatsen for beskæftigelse af ledige er et kerneområde i integrationsindsatsen. De udvalgte afdelingers aktiviteter er i vid udstrækning projektorienterede og gør brug af en række forskellige redskaber hvor de primære er:

- Kompetenceafklaring
- Aktiverings- og praktikforløb
- Uddannelse og tillæring
- Danskundervisning
- Mentorordninger
- Rotationsordninger

Disse indgår også som elementer i 'trappemodellen' fra firpartsaftalen mellem arbejdsmarkedets parter, regeringen, KL og ARF, men har i de beskrevne projekter været i anvendelse længe før betegnelsen 'trappemodellen' blev hæftet på dem.

På baggrund af de beskrevne projekter fra de udvalgte afdelinger kan der peges på nogle forhold som kan være værd at tænke ind i afdelingernes fremtidige indsatser:

Afdelingen kan selv spille en central rolle som *igangsætter og koordinator* på beskæftigelsesprojekter og andre projekter i lokalområdet. I kraft af sit netværk og sine erfaringer og kontakten til tillidsrepræsentanterne har lokalafdelingerne et godt udgangspunkt for at sætte initiativer i søen og påtage sig rollen som tovholder på projekter.

Afdelingen kan udvikle et *tæt samarbejde mellem faste, lokale aktører* – AOF, sprogcenter, uddannelsesinstitutioner, jobcentre, etc. Faste samarbejdspartnere sikrer en god erfaringsopsamling og kontinuitet i indsatsen, og der etableres et tillidsforhold mellem parterne, der giver god mulighed for problemløsning.

Ved at *kombinere brug af flere redskaber*, der sætter ind på forskellige områder, sikres en mere helhedsorienteret indsats. Erfaringerne fra de udvalgte afdelinger viser at brug af 'trappemodellen' giver gode resultater for de svageste ledige, fordi forløbene er individuelle og der tages hånd om de mange forskellige behov, den enkelte ledige kan have.

Rotationsordninger har et dobbelt sigte rettet mod både beskæftigelse og fastholdelse og adresserer dermed på én gang to centrale problemstillinger i forhold til integration på arbejdsmarkedet. Rotationsordninger kan derfor fremhæves som et godt redskab i integrationsarbejdet, der med fordel kan kombineres med brug af 'trappemodellen'.

5. Opkvalificering af beskæftigede

Der er i lokalafdelingernes indsats meget opmærksomhed på nødvendigheden af uddannelse og opkvalificering som led i integrationen af medarbejdere med anden etnisk baggrund på arbejdsmarkedet. Chancen for at forblive i arbejde øges væsentligt med en opkvalificering af de ansatte.

Der er to spor i indsatsen for opkvalificering i afdelingerne. På den ene side handler det om opkvalificering og tillæring af ufaglærte inden for et fagligt område. Faglig tillæring forbedrer den ansattes position på arbejdsmarkedet og gør den ansatte til en bedre arbejdskraft for arbejdsgiveren. På den anden side handler det om at forbedre de ansattes dansk kundskaber, så de bliver bedre i stand til at varetage arbejdsopgaver og til at indgå i det kollegiale samvær med de øvrige ansatte.

Opkvalificering er i stadig større udstrækning en forudsætning for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det er imidlertid en kendsgerning, at medarbejdere med anden etnisk baggrund ikke i lige så stor udstrækning som deres kolleger med etnisk dansk baggrund efterspørger den efteruddannelse, de har mulighed for og er berettigede til. Der er flere faktorer, der kan tænkes at spille ind her. For det første er mange med anden etnisk baggrund end dansk formentlig ikke bekendte med de muligheder og rettigheder de har til uddannelse. For det andet kan de tænkes at være mere tilbageholdende i forhold til at stille krav til arbejdsgiveren (bl.a. fordi de er bange for at miste jobbet). For det tredje er denne gruppe formentlig mindre opmærksomme på betydningen og værdien af uddannelse for at sikre sig på det danske arbejdsmarked.

5.1 Faglig opkvalificering og tillæring

3F København har taget konsekvensen af, at medarbejdere med anden etnisk baggrund ikke er så gode til at kræve efteruddannelse med løn af deres arbejdsgivere som deres kolleger med etnisk dansk baggrund. Hvis de ønsker efteruddannelse bliver det ofte på dagpenge, og det har mange svært ved at klare økonomisk. Derfor bruger afdelingen en del af deres uddannelsespulje på at give tilskud til de ansatte, hvis arbejdsgivere ikke vil betale fuld løn under kurserne. De betaler således differencen fra dagpengesatsen op til den ansattes normale månedsløn, så den ansatte ikke lider noget økonomisk tab ved at komme på kursus.

Afdelingen har endvidere uddannet et antal uddannelsesambassadører. Uddannelsesambassadørernes opgave er at vejlede medarbejdere med anden etnisk baggrund i hvordan efteruddannelsessystemet fungerer, hvad det kræver at tage et AMU-kursus, hvor man kan få sprogundervisning, hvis der er behov for det, osv. Ordningen med uddannelsesambassadører har resulteret i, at flere er blevet opmærksomme på de muligheder og rettigheder de har. Afdelingen kan allerede se en stigning i antallet af kursister med anden etnisk baggrund på AMU-centret.

3F Roskildeegnen har som opfølgning på et af de seneste rotationsprojekter fået en ekstrabevilling fra Integrationsministeriet til at udvikle de undervisningsmetoder, der bruges i forbindelse med undervisning af ledige og beskæfti-

gede med anden etnisk baggrund, der har dårlige eller mangelfulde dansk kundskaber. Baggrunden for projektet var et relativt stort frafald blandt kursister med anden etnisk baggrund på serviceassistentuddannelsen i forhold til de kursister der har etnisk dansk baggrund. I samarbejde med et konsulentfirma og AOF-lærerne er der blevet udarbejdet en metodesamling, der giver lærerne nogle redskaber til at undervise elever hvis ordforråd er begrænset og som derfor har svært ved at forstå den faglige terminologi på området.

5.2 Sproglig opkvalificering

Ifølge lovgivningen på området er det ikke muligt som tilflytter til Danmark at få gratis sprogundervisning efter tre års ophold i landet. Mange arbejdspladser tilbyder derfor danskundervisning til de af deres ansatte, der ikke har tilstrækkelige dansk kundskaber, men det dækker ikke det fulde behov, og flere afdelinger er derfor begyndt at tilbyde gratis dansk kurser for deres medlemmer på lige fod med andre kurser i fagforeningen.

I FOA SOSU i København er det erfaringen, at mange problemer, der opstår på arbejdspladserne, udspringer af manglende sprogfærdigheder. Derfor har de indgået et samarbejde med den lokale sprogscole, der giver medlemmer mulighed for en sproglig opkvalificering. Flere har allerede tilmeldt sig kurserne, der starter op i løbet af efteråret 2007.

5.3 Opsamling

Indsatsen for fastholdelse på arbejdsmarkedet drejer sig om via uddannelse og opkvalificering at sikre medarbejdere med anden etnisk baggrund en bedre position på arbejdsmarkedet i tilfælde af ledighed. Der er to fokusområder i indsatsen, dels faglig uddannelse og tillæring og dels sproglig opkvalificering. Blandt de redskaber, de udvalgte afdelinger gør brug af, er:

- Lønkomensation ved uddannelse
- Uddannelsesambassadører på arbejdspladserne, der skal oplyse om de ansattes uddannelsesmuligheder og motivere medlemmer med anden etnisk baggrund til at tage opkvalificerende kurser og blive tillærte på deres område
- Gratis danskundervisning for medlemmer
- Udvikling af specifikke undervisningsredskaber målrettet undervisning af kursister med anden etnisk baggrund

Med disse tiltag sættes der målrettet ind for at modvirke nogle af de barrierer, der eksisterer i forhold til at få ansatte med anden etnisk baggrund til at tage uddannelse og opkvalificerende kurser.

Lønkomensation og gratis danskundervisning er et godt middel til at nedbryde barrierer for, at ansatte melder sig til opkvalificerende kurser, men det må i høj grad ses som et supplement til *oplysning* om vigtigheden af og mulighederne for uddannelse, samt ikke mindst motivation og tilskyndelse til at tage uddannelse. Her er de såkaldte *uddannelsesambassadører* et godt redskab til at målrette indsatsen og sikre, at man når ud til den rigtige målgruppe.

Lokalafdelinger kan endvidere med fordel indgå i samarbejder med andre aktører om *udvikling af konkrete værktøjer* målrettet integration på arbejdsmarkedet. Afdelingerne sidder med konkrete erfaringer og netværk og ved hvilke behov, der gør sig gældende på arbejdspladser og skoler mv.

6. Unge og erhvervsuddannelserne³

For de faglærte forbund blandt de undersøgte afdelinger ligger en vigtig del af afdelingernes integrationsindsats i ungdomsarbejdet og samarbejdet med erhvervsskolerne. Indsatsen er på den ene side målrettet mod at rekruttere unge med anden etnisk baggrund til uddannelserne og på den anden side mod at fastholde de unge i uddannelserne og sikre, at de kommer videre i job- eller praktikforløb.

Indsatsen på området koncentrerer sig primært om tre konkrete redskaber. For det første brug af ambassadører og rollemodeller, for det andet skolementorordninger og for det tredje støtte til at finde job og praktik. De følgende afsnit beskriver overordnet disse tre redskaber og fremhæver eksempler fra afdelinger, hvor de har båret frugt.

6.1 Rollemodeller og ambassadører

To redskaber, som mange afdelinger gør brug af – og ikke kun i ungeindsatsen – er 'rollemodeller' og 'ambassadører'. De to redskaber dækker i vid udstrækning over det samme. Rollemodeller kan optræde som ambassadører for et fag og på den måde udfylde samme funktion, men rollemodeller kan også blot virke som et godt eksempel på, at det kan lade sig gøre at gennemføre en uddannelse, få en praktikplads og efterfølgende komme videre med job og karriere.

Formålet med rollemodeller er således at give de unge mod på at starte på en uddannelse og tro på at de kan gennemføre den. Det handler i høj grad om, at de unge skal kunne se sig selv i rollemodellerne.

Ambassadører fungerer også som en slags rollemodeller, men har specifikt til formål at rekruttere til et fag eller til en gruppe af fag. Ambassadørerne opsøger de unge og fortæller om fagene og de muligheder, de giver for karriere og videreuddannelse. Særligt inden for håndværksfagene har der været fokus på brug af ambassadører for at styrke rekrutteringen til fagene. I mange lande uden for Europa nyder disse fag ikke samme status som herhjemme, og der ligger dermed en opgave i at informere om de muligheder, en håndværksuddannelse giver i Danmark.

Rekruttering til fagene blandt unge med anden etnisk baggrund er ikke kun et spørgsmål om at tage socialt ansvar. Det handler også om at sikre forbundenes overlevelse i fremtiden ved at sikre en fortsat søgning til fagene og dermed et forbedret medlemsgrundlag.

El-forbundet i København har deltaget i projektet Integrationsambassadører, som LO-Storkøbenhavn har gennemført. Her er to unge elektrikere med anden etnisk baggrund blevet uddannet til at gå ud i lokalområdet og snakke med andre unge med det formål at tiltrække flere til faget. De har bl.a. deltaget i uddannelsesmesser og haft en stand i Nørrebro Parken på de såkaldte markedsdage, som Indre Nørrebro Kvarterløft laver. En generel stigning i tilgangen af unge til faget gør det svært at måle den direkte effekt af ambassadørernes arbejde.

³ Betegnelsen 'erhvervsuddannelse' henviser til erhvervsfaglige såvel som social- og sundhedsuddannelser, jf. bestemmelser fra Undervisningsministeriet pr. 1. august 2007

de, men der har ifølge afdelingen været god dialog og kontakt med de unge, og afdelingen vurderer projektet som en succes.

6.2 Skolementorordninger, netværk og vejledning

Lige som rollemodeller og ambassadører er skolementorordninger en central strategi i flere af de udvalgte afdelingers ungdomsarbejde. Skolementorordningerne er et samarbejde mellem skolerne og afdelingerne og har til formål at sørge for en god modtagelse af de unge, når de starter på en uddannelse, og at sikre, at de har nogen at gå til, hvis de har brug for støtte og vejledning undervejs.

Der er generelt et relativt stort frafald på ungdomsuddannelserne, men frafaldet blandt unge med anden etnisk baggrund er væsentligt højere end blandt unge med etnisk dansk baggrund. Derfor er mentorordningerne på skolerne primært målrettet elever med anden etnisk baggrund, der måske ikke i samme grad som unge med etnisk dansk baggrund har støtte i netværket og familien og endvidere kendskab til nogen, der har gennemført en dansk erhvervs- eller ungdomsuddannelse og dermed ved hvad det drejer sig om.

Mentorerne kan også have en funktion som lektiehjælpere, men der kan også være etableret særlige netværk til dette formål. En af årsagerne til det relativt store frafald blandt unge med anden etnisk baggrund på skolerne er, at mange i denne gruppe ikke har samme adgang til lektiehjælp hos forældre og søskende som elever med etnisk dansk baggrund har. Mange steder er mentorerne også elever med anden etnisk baggrund, der på den måde får en dobbeltrolle som mentor og rollemodel.

Mentorerne er som regel elever fra 2. årgang på skolerne, der har et vist overskud til at påtage sig opgaven. De kommer som regel på kursus og får redskaber og viden om arbejdet som mentor. Det handler ikke blot om at stå til rådighed for den nye studerende, men ofte om at følge dem tæt, så eventuelle problemer med skoletræthed eller lignende kan opdages i tide.

Der er forskellige modeller for samarbejdet med skolerne. I *HK Østjylland* benytter afdelingen sin repræsentation i skolernes bestyrelser til at sikre at skolementorordninger, lektiehjælp og elevnetværk er en del af programmet på skolerne.

HK København har haft et mere projektorienteret samarbejde, hvor en ekstern konsulent i en periode var ansat i afdelingen for i samarbejde med Ballerup Handelsskole (BEC-Business) at stable en mentorordning på benene. Afdelingen stod således for uddannelsen af mentorerne og afholdt kurser, der ud over mentorprogrammet også indeholdt sociale aktiviteter og diskussioner af faglige og politiske spørgsmål. Uddannelsen af mentorer gav dermed adgang til en gruppe af unge som fagbevægelsen gerne vil i dialog med. De unge, der har deltaget i disse kurser, kan dermed også komme til at virke som ambassadører for fagforeningen og være med til at sætte faglige spørgsmål på dagsordenen i hverdagen.

6.3 Praktikpladser og jobsøgning

Den fjerde indsats, der her skal beskrives, er afdelingernes støtte i forbindelse med de unges søgning af job og praktikpladser. For at gennemføre en erhvervs-

uddannelse er det nødvendigt at have en praktikplads, og siden skolepraktikordningen blev afskaffet i 2005, har det været endnu mere afgørende, at eleven selv var i stand til at finde et praktiksted.

Problemet med manglende praktikpladser får konsekvenser for frafaldet på skolerne og for rekrutteringen til faget, fordi færre har mod på at påbegynde en erhvervsuddannelse, hvis udsigterne til at få praktikplads er dårlige. Der er imidlertid de seneste år sket en væsentlig ændring i forholdene på praktikområdet. Den store mangel på arbejdskraft inden for arbejdshåndværks- og servicefagene, har gjort arbejdsgivere mere åbne for at tage elever og lærlinge med anden etnisk baggrund, og dermed har de gunstige konjunkturer og de små årsgange allerede løst en del af problemet. Selv om udviklingen således går i den rigtige retning, er praktikpladser og jobsøgning et område, der stadig er fokus på i en stor del af de faglærte forbunds lokalafdelinger. Indsatsen spænder fra konkret kontakt til virksomheder og formidling af praktikpladser til mere indirekte hjælp i form af kurser i at skrive ansøgninger og gå til samtale.

Metal i Odense har i 2004 kørt et afgrænset, men vellykket integrationsprojekt, hvor formidling af praktikpladser var kernen. Projektet opstod som en reaktion på den megen dårlige omtale af Vollsmose og en gruppe af unge der 'hang ud og lavede ballade' i Odense Banegårdscenter. Det gik grundlæggende ud på at skaffe et antal praktikpladser, som de unge kunne tilbydes, hvis de påbegyndte uddannelsen som smed. Projektet blev udviklet af den integrationsansvarlige i afdelingen i samarbejde med fællestillidsrepræsentanten på Lindøværftet, og gennem tillidsrepræsentanten blev der dér i første omgang skaffet 20 lærepladser. Endvidere blev der sendt brev rundt til flere virksomheder i kommunen med opfordring til at deltage i projektet, og tilsammen blev der skaffet 40 lærepladser. Tovholdere på projektet var ud over den integrationsansvarlige fra afdelingen og den lærlingeansvarlige fra Lindøværftet en repræsentant fra teknisk skole og en repræsentant fra kommunen, der havde kendskab til gruppen af unge. Det lykkedes at stable to hold på benene, der bestod af unge med både dansk og anden etnisk baggrund. En del faldt fra undervejs – nogen blev bagere, andre gik andre veje – men omkring 20 startede på Lindøværftet, og ti gennemførte og blev udlært som smede, mens en del fortsatte som tillærte på forskellige områder.

HK-Nordsjælland har kørt en kampagne i forbindelse med at eleverne ved afslutningen af 2. HG skal søge praktikpladser. Afdelingen inviterede de unge, der ikke havde en praktikplads til et møde om det at søge job og skrive ansøgning. Der kom 30 unge til dette første møde, og for de der ikke fik praktikplads herefter, blev der en måned senere kørt et videre forløb med en blanding af kurser og personlig afklaring af de unges interesser på arbejdsmarkedet. Der diskuteredes i forløbet også konkrete arbejdspladser og muligheder for at gøre søgningen målrettet og realistisk. Der var omkring 15, der fortsatte på denne del af forløbet, der endte med, at eleverne på eget initiativ udarbejdede en lille brochure, hvor hver enkelt elev blev beskrevet og fremstillet med navn og billede. Brochuren blev sendt ud til 150-200 virksomheder fra afdelingens database, og efter et par måneder havde alle på nær to af de unge fundet praktikplads.

HK Østjylland har i samarbejde med Silkeborg Handelsskole ligeledes etableret et forløb for de, der netop har afsluttet eksamen. Disse unge blev alle til-

budt en coachsamtale, der skulle afklare hvilke ønsker og muligheder den enkelte havde, og der blev sat ressourcer af til at gå med ud og banke på dørene til de enkelte arbejdsgivere. Indsatsen gjorde, at det kun var en meget lille gruppe på Silkeborg Handelsskole, der ikke fik en praktikplads.

6.4 Opsamling

De udvalgte lokalafdelingers indsats på ungeområdet har primært to formål, nemlig på den ene side at sikre en fortsat tilgang til de erhvervsfaglige uddannelser – og dermed en potentiel tilgang af medlemmer til LO-forbundene – og på den anden side at fastholde de unge, så de gennemfører uddannelse og praktik. Der er i det foregående kapitel præsenteret en række værktøjer til at forfølge disse mål samlet omkring tre hovedindsatsområder:

- Brug af ambassadører og rollemodeller
- Etablering af skolementorordning
- Kontakt og vejledning i forbindelse med praktikplads- og jobsøgning

Skolementorordninger er et redskab som flere af de udvalgte afdelinger benytter sig af i integrationsarbejdet på ungeområdet. Disse ordninger har vist sig at give gode resultater. De er ikke særligt ressourcekrævende, der er udviklet konkrete redskaber, og der er gode muligheder for tilskud til at etablere dem. Derfor er det til at gå til og kan med fordel iværksættes på afdelingernes initiativ. Brug af mentorordninger giver også gode rollemodeller, og hvis kurserne arrangeres i afdelingsregi, kan det give adgang til at diskutere faglige problemstillinger og andre forhold med unge af anden etnisk baggrund.

Rollemodeller er et andet vigtigt redskab på ungeområdet, der kan bruges til at tiltrække flere til de faglige uddannelser. Brugen af rollemodeller kan med fordel gøres mere systematisk ved mere målrettet at opsøge unge, der kan agere som rollemodeller, og ved i højere grad at eksponere dem i lokalmiljøet og i medierne. Brug af rollemodeller er også blandt de tiltag der lægges vægt på i rapporten "Fra passiv stemme til aktivt talerør" som mhtconsult har udarbejdet for LO om fagbevægelsens integrationsindsats (mhtconsult, 2004). Rollemodeller kan endvidere bruges mere målrettet som ambassadører for at rekruttere til LO-fagene.

Selv om gunstige konjunkturer har gjort det væsentligt lettere at finde en praktikplads, holder 'myten' om de manglende praktikpladser formentlig stadig mange unge fra at søge ind på en faglig uddannelse. Aftaler med virksomheder om et vist optag af lærlinge med anden etnisk baggrund kan derfor være et vigtigt led i rekrutteringen til faget, særligt blandt de svageste af de unge. Lokalafdelinger kan derfor med fordel *bruge deres netværk af virksomheder målrettet til at etablere kontakt* eller blot *give praktiksøgende adgang til netværket og gøde jorden* for at virksomhederne skal tage elever med anden etnisk baggrund.

Kurser i jobsøgning og jobsamtaler er noget alle unge kan have brug for, og skolerne tager sig i vid udstrækning af vejledning op til studieafslutning. Der kan imidlertid være mange, der har brug for opfølgende og mere målrettet vejledning eller råd, der knytter sig til specifikke brancher. Der kan derfor med

fordel udbydes kurser i lokalafdelingsregi, så afdelingen bidrager med sine erfaringer og sit netværk. Samtidig er det en måde at etablere en kontakt mellem de unge og fagforeningen, der kan få dem til at forlænge medlemskabet efter endt uddannelse og gøre dem til ambassadører over for venner og familie.

De eksempler der har været beskrevet i dette afsnit stammer generelt fra afdelinger i de faglærte forbund. Det betyder imidlertid ikke, at redskaberne ikke er relevante på det ufaglærte område, fx i samarbejdet med AMU-skolerne. Skolementorordninger, lektiehjælp, praktikpladsformidling mv. er meget anvendelige også på dette område og formentlig også en del af nogle afdelingers praksis på området. Der er blot ikke eksempler blandt de afdelinger, der har deltaget i denne undersøgelse.

7. Arbejdet for mangfoldighed og tolerance

En del af LO's målsætninger for integrationsarbejdet handler om at bekæmpe diskrimination på arbejdspladserne og om at arbejde for gensidig agtelse og respekt mellem mennesker. I relation hertil retter indsatsen i de afdelinger, der har deltaget i undersøgelsen, sig overordnet mod at skabe forståelse for en større mangfoldighed på arbejdspladserne og i samfundet generelt og større tolerance og respekt for forskellighed mellem ansatte. Arbejdet er centreret omkring to indsats: For det første en indsats rettet mod arbejdspladserne med fokus på kulturambassadør- og mentorordninger, der skal sikre en god integration af ansatte med anden etnisk baggrund på arbejdspladsen og fremme gensidig forståelse mellem ansatte. For det andet en indsats hvor afdelingerne sigter på at påvirke virksomhedernes personalepolitik bl.a. via netværksaktivitet og ved som afdeling at gå foran med et godt eksempel, når der ansættes personale.

Resultaterne af tiltag for større mangfoldighed og tolerance kan være svære at måle og det kan være længe før effekten rigtig slår igennem. Vurderingen af de beskrevne initiativer som eksempler på god praksis bygger derfor i flere tilfælde på en formodning om en potentiel, langsigtet effekt.

7.1 Kulturambassadør- og mentorordninger

Med en stadig stigende andel af medarbejdere med anden etnisk baggrund på danske virksomheder vokser behovet for en opmærksom indsats for god integration på arbejdspladsen. I enkelte afdelinger er projekter med mentorordninger og kurser i kulturmødet forankret i afdelingen, men mange af disse aktiviteter foregår på arbejdspladserne via tillidsrepræsentanterne med den lokale afdeling som projektdeltager eller som uformel støtte.

3F Roskildeegnen er en af de afdelinger, der har integreret kurser i kulturmødet i afdelingsforankrede projekter. Som led i det tidligere omtalte projekt til udvikling af særlige undervisningsmetoder, som afdelingen var tovholder på (se kap. 4.2), blev der afholdt et todages kursusforløb, hvor eleverne blev undervist i mangfoldighed og interkulturel tænkning. Målet var, at eleverne i sidste ende selv skulle komme til at fungere som rollemodeller og mentorer for deres kolleger for at styrke det gode samarbejde og fællesskabsfølelsen på tværs af kulturer på deres arbejdsplads. Efter kurset har mange af kursisterne henvendt sig til afdelingen for at få opfølgende kurser og opfordret til at deres kolleger kunne komme på lignende kurser om mangfoldighed og kulturforståelse⁴. Dermed har mange tilsyneladende fundet kurset brugbart og relevant for dagligdagen på deres arbejdsplads.

3F København har de seneste år gennemført fire projekter, hvor et antal medarbejdere på virksomhederne uddannes til at fungere som mentorer på deres arbejdsplads. Formålet er at skabe større kendskab til dansk arbejdspladskultur blandt medarbejdere med anden etnisk baggrund samt at skabe større forståelse for kulturelle forskelle og gensidigt kendskab til andre medarbejders kulturelle

⁴ Kilde: "Fra uformel erfaring til formel-faglig kompetence". Nyhedsbrev no. 3 – april 2007.

baggrund. Det senest afsluttede projekt har uddannet 100 mentorer hvoraf 30-40 fortsat fungerer som mentorer.

I projektet 'Stærke Nydanskere', som *HK Handel Østjylland* har deltaget i, har et vigtigt element været mentorkurser for tillidsrepræsentanter og mellemledere i detailhandelen. Mentorordningerne er møntet på nyansatte med anden etnisk baggrund, der er ansat på særlige vilkår og som har brug for støtte og vejledning ind til vedkommende har lært arbejdspladsen at kende. Mentorerne skal fungere som rollemodeller og være i stand til at rumme menneskers forskellighed og se det som et potentiale i arbejdet. De skal formidle kulturelle forskelligheder og fungere som mæglere og konfliktlødere og endvidere sikre opbakning og støtte fra kolleger og overordnede. De tilmeldte virksomheder har i løbet af de tre år, projektet har været, frit kunnet trække på konsulenter med specialviden om nydanskere og integration. Derudover bliver virksomhederne tilbudt specialtilpassede kurser og får mulighed for sparring og erfaringsudveksling via konferencer, netværk, nyhedsbreve og projektets hjemmeside. Der er ikke evalueret på effekterne af disse mentorordninger endnu, men erfaringer fra Københavns Kommune viser, at 70 pct. af nyansatte med etnisk baggrund fastholdes i jobbet efter seks måneder, når der bruges uddannede mentorer (Rossen, 2007).

På Kommunehospitalets vaskeri i Århus (det nuværende midtVask) har der de sidste fire år været kørt et meget vellykket mangfoldighedsprojekt. Projektet er sat i værk på initiativ af en tillidsrepræsentant fra *FOA Århus* på baggrund af en udvikling, hvor mange medarbejdere med etnisk dansk baggrund følte sig trængt af et stadigt voksende antal kolleger med anden etnisk baggrund. På baggrund af gruppearbejde med input fra medarbejderne blev der udviklet fem grundlæggende værdier for, hvad der skaber en god arbejdsplads. Det handlede om samarbejde, anerkendelse og ansvarlighed, om effektivitet og om at turde prøve noget nyt. Det afgørende i projektet er imidlertid implementeringen af de fem værdier, der indebar, at alle ansatte på skift blev sendt på kursus i hver af de fem værdier, og at nye medarbejdere fremover alle skal gennemgå disse kurser. Projektet indebar også, at der blev uddannet ti såkaldte 'kultur- og mangfoldighedsambassadører', der kunne hjælpe og støtte, når der kom nye medarbejdere. Kurset for ambassadørerne handlede om kulturforskelle, om forståelsen af dem og om hvordan man tager imod nye medarbejdere. Ikke kun medarbejdere med etnisk dansk baggrund, men også medarbejdere med anden etnisk baggrund, har deltaget i kurset. Siden projektet blev sat i søen i 2004 er det løbende blevet evalueret og der har vist sig en langt større tilfredshed blandt medarbejderne end tidligere.

7.2 Påvirkning af personalepolitik

Et led i en større mangfoldighed på arbejdspladserne er også en politisk påvirkning af virksomhedernes rekrutterings- og personalestrategier. I enkelte afdelinger er det en bevidst strategi via mere eller mindre formaliserede netværk at påvirke virksomheder til at tilstræbe en personalesammensætning, der afspejler sammensætningen i det øvrige samfund samt at udvikle og implementere en personalepolitik med fokus på mangfoldighed.

I *3F Odense GOPS* (Grønne, Offentlige og Privat Service) deltager den ansvarlige for integrations- og uddannelsesarbejdet i et mangfoldighedsnetværk etableret af Odense Kommune. Her er formålet at komme ud på arbejdspladser og tale mangfoldighed og påvirke ledelsen på virksomhederne til at ansætte flere med anden etnisk baggrund. Som led i projektet med mangfoldighedsnetværket er det hensigten at anvende materialet KickStart, et mangfoldighedsværktøj udarbejdet i samarbejde mellem Integrationsministeriet, LO, DA, DI, CO-Industri, Dansk Byggeri, BAT-kartellet og Fagbevægelsens Videncenter for Integration. KickStart arrangerer møder på virksomheder for at oplyse om mangfoldighed og stiller rollemodeller til rådighed, der kan fortælle om personlige erfaringer på det danske arbejdsmarked. Der er endvidere udviklet et dvd-dialogværktøj, der skildrer seks typiske problemstillinger omkring integration fra hverdagen. Netværksgruppen har indtil videre haft en KickStart-kampagnemedarbejder til at holde oplæg, og i det videre forløb er det planen, at man vil trække på nogle af KickStarts rollemodeller.

Konsulentfirmaet LG Insight har som startskud til projektet forfattet en rapport, hvor 152 virksomheder er blevet spurgt hvilke barrierer, de oplever og om de har gjort noget særskilt for at tiltrække medarbejdere med anden etnisk baggrund. Der skal nu efterfølgende etableres kontakt til virksomheder i området med det formål at påvirke deres rekrutteringsstrategi til at være mere mangfoldig. I netværket indgår ud over 3F Odense GOPS også TIB-Fyn, LO-Odense, Metal-Odense, integrationsmedarbejdere fra Odense Kommune og konsulentfirmaet LG Insight. Netværket skaber ifølge integrationsmedarbejderen gode forbindelser rundt omkring og kontakt til nøglepersoner, som der kan trækkes på i forskellige sammenhænge.

3F Roskildeegnen har ikke et mangfoldighedsnetværk, men arbejdet for mere mangfoldighed i rekruttering og personalepolitik er et væsentligt element i samarbejdet med de arbejdspladser, der indgår i de forskellige rotationsprojekter, afdelingen gennemfører (se afsnit 4.1). I den forstand virker netværket af aktører, der indgår i rotationsprojekterne, også som et mangfoldighedsnetværk, og også arbejdspladserne har gavn af det netværk, der er i rotationsstyregruppen i forhold til sparring og erfaringsudveksling. Afdelingen bruger således sit samarbejde med virksomhederne offensivt til at påvirke ledelsen politisk i spørgsmålet om mangfoldighed.

HK Handel Østjylland har deltaget i projektet 'Stærk Dialog', der er finansieret af HK Danmark og et led i det overordnede paraplyprojekt 'Stærke Nydanskere'. I hele 2006 har HK Østjylland haft en medarbejder med anden etnisk baggrund ansat 20 timer om måneden til at være opsøgende over for virksomheder, etniske foreninger og nydanskere for at synliggøre HK som en aktiv samarbejdspartner i integrationsprocessen. Sammen med sin kollega i HK Odense har medarbejderen gennem oplæg på virksomheder og konferencer været med til at sætte fokus på mangfoldighed i rekruttering og personalepolitik og på vigtigheden af, at virksomhederne ser mulighederne i sine medarbejders forskellighed.

Ud over at være fagforeningsafdeling og kæmpe for mangfoldighed på arbejdspladserne via aktiviteter og netværk har de lokale afdelinger også selv en rolle som arbejdsgiver. Dermed har de mulighed for at vise et godt eksempel og

tænke etnisk mangfoldighed ind når der ansættes personale. I *HK Østjylland* er der flere ansatte med anden etnisk baggrund. Afdelingen mener ikke, de som fagforening kan bede arbejdsgiverne om at føre en mangfoldig personalepolitik, hvis de ikke selv går foran med et godt eksempel. Det har en god signalværdi, at fagbevægelsen selv påtager sig et socialt ansvar i forhold til integrationsområdet.

7.3 Opsamling

Arbejdet for mangfoldighed og tolerance har det overordnede formål at bekæmpe diskrimination på arbejdspladserne og i samfundet generelt. Dette er dels for at skabe gode arbejdspladser for alle, men i sidste ende handler det også om at øge rekruttering af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Indsatsen samler sig om to typer:

- Deltagelse i projekter for mangfoldighed og tolerance primært på arbejdspladsniveau i form af mentorordninger og kursusaktiviteter
- Politisk påvirkning af virksomheder via netværksaktivitet og fælles projekter

Mentorordninger eller *kulturambassadørordninger* for interkulturel forståelse er den indsats, der fylder mest i afdelingernes arbejde for mangfoldighed og tolerance. Resultaterne fra de enkelte projekter er meget overbevisende. Som det er tilfældet med skolementorordningerne, er der masser af erfaringer og information til rådighed og gode muligheder for at søge tilskud til at få sat gang i arbejdet for mangfoldighed. Selv om ordningerne gennemføres på arbejdspladsniveau, kan lokalafdelingen spille en central rolle som initiativtager og koordinator på projekterne. Arbejdet med kulturforståelse kan endvidere med fordel tænkes ind i andre af afdelingens projekter.

Lokalafdelingerne kan også sætte mangfoldighed og tolerance på dagsordenen ved at opfordre tillidsrepræsentanter og virksomhedsledelser til at tage emnet op på arbejdspladsen. LO har udviklet *mangfoldighedsværktøjet KickStart*⁵ der sammen med et dvd-dialogværktøj stiller *rollemodeller* til rådighed for at fortælle om deres erfaringer og om hvordan man kan tage fat i problemstillingen på den enkelte arbejdsplads. Der kan med fordel etableres formelle eller uformelle netværk, hvor der arbejdes for at påvirke virksomhedernes personalepolitik i en mere mangfoldig retning.

Der er endvidere en god signalværdi i, at lokalafdelinger i deres egenskab af arbejdsgivere viser et godt eksempel og selv tilstræber at føre en mangfoldig personalepolitik og har *medarbejdere og elever med anden etnisk baggrund*. Det kan også give en større forståelse for de problemer arbejdsgivere kan opleve i forholdt til at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund.

⁵ KickStart-materialet kan downloades fra Fagbevægelsens Videncenter for Integration www.fvi.dk

8. Hvervning af medlemmer og fagligt aktive

Beskæftigelse, uddannelse og mangfoldighed på arbejdspladserne er vigtige indsatsområder, hvor LO-forbundene og afdelingerne løfter en vigtig samfundsopgave. Men for fagbevægelsen handler det også om, at integrationsindsatsen skal være med til at sikre det fremtidige medlemsgrundlag, og at medlemmer med anden etnisk baggrund ikke alene bliver integreret på arbejdsmarkedet, men også i de faglige organisationer.

Det er svært med sikkerhed at sige, hvordan organisationsgraden blandt medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk er i forhold til organisationsgraden blandt medarbejdere med etnisk dansk baggrund. Det er ikke tilladt afdelingerne at registrere medlemmer på baggrund af etnicitet, og derfor er det skønsmæssige vurderinger, der ligger til grund for afdelingernes antagelser⁶.

På baggrund af de skøn, der er foretaget i afdelingerne, er der imidlertid ikke nogen entydig tendens på tværs af forbund, afdelinger og sektorer. En del afdelinger vurderer, at organisationsgraden i de to grupper praktisk talt er den samme, mens andre melder om en væsentligt lavere organisationsgrad blandt dem med anden etnisk baggrund. Endelig vurderer enkelte afdelinger, at organisationsgraden er højere for denne gruppe end for etniske danskere.

Når der i flere afdelinger ikke er nogen forskel at spore i organisationsgraden – eller organisationsgraden ligefrem er højere – hænger det formentlig sammen med, at disse afdelingers område ofte er gennemorganiseret, og at medarbejdere med anden etnisk baggrund ikke har nogen ideologisk modstand mod fagbevægelsen. I disse afdelinger drejer indsatsen sig derfor om at give medlemmerne en bedre forståelse for, hvad de får for deres medlemskab.

Der er imidlertid på de fleste områder skønnet et større eller mindre efterslæb i organiseringen af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Flere afdelinger forklarer det med, at disse medarbejdere ikke er vokset op med forståelsen af den danske fagbevægelses betydning, og at fagbevægelsen i mange lande uden for Europa ofte spiller en anden rolle og eventuelt associeres med korrupsion eller en kontrollerende statsmagt.

Dette efterslæb slår mere generelt igennem, når det handler om at få medlemmer med anden etnisk baggrund engageret i det faglige arbejde. Der er i alle afdelinger en stor underrepræsentation af tillidsrepræsentanter og bestyrelsesmedlemmer med anden etnisk baggrund i forhold til medlemsandelen. Antallet af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter med anden etnisk baggrund på arbejdspladserne og tillidsvalgte i afdelingerne bør ideelt set afspejle sammensætningen af medlemmer i forhold til køn, alder og etnicitet, og denne målsætning er langt fra opfyldt i nogen af de afdelinger, der har deltaget i undersøgelsen.

Der er således tre gensidigt afhængige indsatsområder i arbejdet for at forbedre repræsentationen af etniske minoriteter i fagbevægelsen. For det første at øge antallet af medlemmer med anden etnisk baggrund, for det andet at skabe

⁶ Fagbevægelsens Videnscenter for Integration har opgørelser over antallet af medlemmer med anden etnisk baggrund i de enkelte forbund, men ikke specificeret for de enkelte afdelinger. Vi har valgt at forholde os til interviewpersonernes kvalitative vurderinger.

større kendskab til og forståelse for fagbevægelsens arbejde både blandt medlemmer og ikke-medlemmer med anden etnisk baggrund, og for det tredje at øge interessen for det faglige arbejde, så flere med anden etnisk baggrund får mod på at påtage sig tillidshverv som bestyrelsesmedlemmer og tillidsrepræsentanter.

Afdelingerne tager nogle af de samme redskaber i brug i dette arbejde som i arbejdet for beskæftigelse og uddannelse. Dette kapitel beskriver to redskaber som mange afdelinger gør brug af. For det første ambassadører og rollemodeller og for det andet opsøgende arbejde, oplysning og kursusaktiviteter.

8.1 Ambassadører og rollemodeller

Ambassadører og rollemodeller spiller i mange afdelinger en central rolle i arbejdet for bedre integration af etniske minoriteter i det faglige arbejde. Mange rollemodeller fungerer i deres egenskab af rollemodeller også som en slags ambassadører for fagbevægelsen og har i den forstand en dobbeltfunktion.

Ambassadørerne er som regel medlemmer eller tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund. Der er her ikke tale om formelle ambassadørordninger, men snarere om afdelingernes bevidste brug af medlemmer med anden etnisk baggrund som talerør for at komme i kontakt med ansatte – ofte med samme baggrund – der endnu ikke er medlemmer. I *3F Roskildeegnen* giver denne målrettede og personlige kontakt synlige resultater i form af, at flere med anden etnisk baggrund melder sig ind som følge af specifikke tillidsrepræsentanters arbejde.

I *HK Østjylland* bruges rollemodeller meget aktivt, både til at hverve medlemmer med anden etnisk baggrund og i indsatsen for at få flere til at blive fagligt aktive. Afdelingen har brugt LO's materiale om rollemodeller 'KickStart', der bl.a. vejleder i hvordan man lokaliserer gode rollemodeller og profilerer dem på en god måde. Afdelingen har fx synliggjort dem i det lokale afdelingsblad og fået dem til at stå frem i forskellige fora, og resultatet er at medlemsandelen for disse grupper de seneste tre år er steget væsentligt.

8.2 Opsøgende arbejde, oplysning og kursusaktiviteter

Ud over det almindelige opsøgende arbejde for medlemshvervning i afdelingerne, har flere afdelinger opsøgende indsatser rettet mod medarbejdere med anden etnisk baggrund. Denne indsats tager udgangspunkt i de særlige omstændigheder, der kan gøre sig gældende for disse grupper, dvs. mindre fortrolighed med det danske sprog, familieforhold der gør overnatning problematisk, en grundlæggende anden opfattelse af hvad fagbevægelse er, etc.

Flere afdelinger er derfor på vej med materiale med information om fagbevægelsen på forskellige sprog. *3F Odense GOPS* er ved at få oversat pjecer til arabisk, somalisk og tyrkisk, der kan deles ud i de forskellige sproggrupper. Ud over at budskabet på denne måde forhåbentlig går lettere igennem, skal det også udstråle imødekommenhed fra fagforeningens side og er således tænkt som en gestus, der skal styrke tillidsforholdet mellem disse grupper og fagforeningen. Et led i denne strategi er også at tage et medlem med anden etnisk baggrund med i det opsøgende arbejde. I *3F Odense GOPS* har integrationskonsulenten allieret sig med en kvinde med anden etnisk baggrund, der også er aktiv i Netværk i Fagbevægelsen, og sammen opsøger de grupper af potentielle medlem-

mer på aktiveringskurser og i kulturforeninger. Her fortæller de om vigtigheden af at blive organiseret med udgangspunkt i konkrete sager fra nærområdet, hvor medlemmer med anden etnisk baggrund fx har fået en erstatning. Afdelingen har også målrettet information om 'løntjekdag' mod disse grupper ved bl.a. at annoncere i Vollsmoseavisen og har fået flere medlemmer på den konto.

I *FOA SOSU København* har der været en stor indsats for at gøre medlemmer fagligt aktive. Særligt har enkelte tillidsrepræsentanter været aktive både som ambassadører og rollemodeller, og medlemmer har været sendt på kurset 'Den varme Kreds', et mangfoldighedskursus afholdt af FOA specifikt rettet mod at gøre kvinder med anden etnisk baggrund interesserede i det faglige arbejde. Ud over at introducere kvinderne til fagbevægelsen og informere om rettigheder og overenskomster, søger kurset også at give kvinderne et fagligt sprog, så de bedre er i stand til at kommunikere med kolleger og arbejdsgivere. Kurserne afholdes lokalt som dagkurser, fordi overnatning kan få mange i målgruppen til at fravælge kurserne. Indtil videre har 40 medlemmer gennemført kurset og resultatet har bl.a. vist sig i form af et stort engagement på afdelingens seneste generalforsamling, hvor der var flere med anden etnisk baggrund på talerstolen end etniske danskere.

HK Østjylland har i samarbejde med skolerne arrangeret weekendkurser og møder specifikt for unge. Her er det oplevelsen, at forældrene kan være en barriere for de unges faglige engagement, fordi de har et andet billede af fagbevægelsen med fra deres hjemland. Der er derfor tale om at arrangere kurser for både unge og forældre, der kan tage brodden af forældrenes skepsis.

3F København har for nyligt opstartet en mentorordning på et hotel, hvor en stor andel af stuepigerne har asiatisk baggrund. Formålet med ordningen er primært at fortælle disse kvinder, hvilke muligheder og rettigheder de har, og hvilke krav deres kolleger med etnisk dansk baggrund stiller til deres arbejdsgiver. Mentorerne skal også oplyse om, hvad den danske fagbevægelse står for og rydde evt. misforståelser af vejen.

FOA SOSU København ønsker ligeledes at gøre medlemmer med anden etnisk baggrund opmærksom på deres rettigheder og muligheder. Som pendant til den folder, som FOA har udgivet om 11 serviceløfter til medlemmerne vedr. løntjek, arbejdsskader mv., vil afdelingen lave en pjece med oplysning om hvad fagbevægelsen er og give serviceløfter om hvad medlemmerne skal gøre hvis fx de bliver udsat for racisme mv.

3F København er også meget opmærksomme på den skæve repræsentation af medarbejdere med anden etnisk baggrund blandt tillidsrepræsentanter. Afdelingen har gennem en årrække taget forskellige tiltag for at øge antallet af tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund. Afdelingen prøver direkte at lokalisere og håndplukke medarbejdere med anden etnisk baggrund på de enkelte arbejdspladser, som de øvrige medarbejdere har tillid til og som tør stå frem og tale i en forsamling. Når de er blevet valgt som tillidsrepræsentanter, får de særlig opmærksomhed og støtte i den første tid og sørger for at de hurtigt kommer på tillidsrepræsentantkursus. Der har også været arbejdet meget med at nedbryde kulturelle barrierer og ændre medarbejdernes opfattelse af tillidsrepræsentantsystemet. Indsatsen har resulteret i flere tillidsrepræsentanter med

anden etnisk baggrund, men også en større forståelse for tillidsrepræsentantens funktion på arbejdspladsen.

8.3 Opsamling

Arbejdet for at hverve medlemmer med anden etnisk baggrund og vække deres interesse for fagligt arbejde er mange steder i det vorden. Ikke desto mindre er der meget fokus på området og mange projekter og initiativer er sat i værk inden for den senere tid. Blandt de redskaber, der gøres brug af i arbejdet, er:

- Rollemodeller og ambassadører til hvervning af både medlemmer og fagligt aktive
- Måltrettet henvendelse og opfordring om at blive tillidsrepræsentant eller på anden måde fagligt aktiv
- Oversættelse af pjecer og information om fagbevægelsen til andre sprog
- Kurser om fagbevægelsen måltrettet medlemmer med anden etnisk baggrund
- Mentorordning der skal oplyse om de rettigheder og muligheder fagforeningen giver

I arbejdet for at hverve medlemmer med anden etnisk baggrund, kan der søges inspiration i de udvalgte afdelingers tiltag for at måltrette det opsøgende arbejde. *Oversættelse* af pjecer og andet materiale til flere sprog er en måde at lette kommunikationen på og måltrette budskabet, så der ikke er tvivl om hvem henvendelsen gælder. En mere systematisk brug af *ambassadører* med anden etnisk baggrund kan også lette kontakten og medvirke til at skabe et tillidsforhold til disse grupper.

Mange med anden etnisk baggrund har ikke samme viden om rettigheder og muligheder på arbejdsmarkedet som deres kolleger med etnisk dansk baggrund. Afdelingerne kan med fordel afholde *kurser* og etablere *mentorordninger* for at *oplyse om de ansattes rettigheder* og fagbevægelsens rolle på det danske arbejdsmarked – særligt på områder, der er mindre godt organiseret, og hvor der dermed er færre tillidsrepræsentanter. Dette er også et tiltag der kan bidrage til en tilgang af medlemmer.

I arbejdet for at gøre flere med anden etnisk baggrund interesserede i arbejdet som tillidsrepræsentant og andet fagligt arbejde er *rollemodeller* igen et centralt og effektivt værktøj. Afdelingerne kan profilere og synliggøre rollemodeller på tværs af arbejdspladser og endvidere lade dem virke som mentorer for nyudklækkede tillidsrepræsentanter, så de får en mere blid start. Der er som nævnt i tidligere kapitler masser af information om brug af rollemodeller og redskaber til at gøre arbejdet mere systematisk. Flere afdelinger har haft gode resultater med materialet KickStart.

I arbejdet for at give medlemmer mod på tillidsrepræsentanthvervet er *måltrettede henvendelser* og *direkte opfordringer* til medarbejdere med anden etnisk baggrund også et godt redskab. Dette kan igen kombineres med brug af *rollemodeller* og *mentorordninger*, idet mange i denne gruppe ikke har samme

grundlæggende viden om hvervet som tillidsrepræsentant og fagbevægelsens arbejde generelt som etniske danskere.

Kurser om fagbevægelsen og om fagligt arbejde målrettet medlemmer med anden etnisk baggrund er også et vigtigt led i dette arbejde. Flere forbund udbyder sådanne kurser, og afdelingen spiller en vigtig rolle i forhold til at gøre opmærksom på disse kurser. Afdelingerne kan endvidere med fordel selv afholde kurser om fagbevægelsen for medlemmer med anden etnisk baggrund og opfordre medlemmer til at deltage i dem.

Rapporten ”Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde – muligheder og barrierer”, der er udgivet af analyseinstituttet CASA i maj 2007, beskriver de mange kulturelle, strukturelle og sproglige barrierer, der kan være for at medlemmer med anden etnisk baggrund bliver fagligt aktive. I denne rapport er der anbefalinger til hvor der bør sættes ind, og rapporten peger på mange af de samme indsatser som afdelingerne i øjeblikket satser på. Det handler bl.a. om brug af rollemodeller og mentorordninger, om information og støtte, om uddannelse og om positiv særbehandling. Selv om flere af disse indsatser er i gang eller på tegnebrættet rundt omkring i flere afdelinger, er der meget langt til en stabil og organiseret indsats.

9. Organisering og forankring af indsatsen

De foregående fem kapitler har omhandlet afdelingernes indsatser og de redskaber, der er taget i brug for at forfølge de målsætninger, som LO har sat op for LO-forbundenes integrationsindsats. Dette kapitel ser på, hvordan indsatsen er organiseret, såvel den interne organisering i de udvalgte afdelinger som organiseringen af de eksterne indsatser i form opbakning til tillidsrepræsentanter, deltagelse i netværk, samarbejde med fx skoler og jobcentre og repræsentation i diverse råd, nævn og bestyrelser. Indsatsen kan være forankret i afdelingen, eller den kan være forankret andetsteds – dvs. at afdelingen kan være enten hovedaktør eller biaktør.

9.1 Organiseringen af indsatsen internt i afdelingerne

De udvalgte afdelinger har meget forskellige strategier for organiseringen af indsatsen i afdelingen. Dette afsnit ser på eksempler på god praksis i den interne organisering af arbejdet i afdelingen, fx uddannelse af medarbejdere, ansættelse af integrationskonsulenter, nedsættelse af udvalg mv.

3F-Roskildeegnen er den eneste af de undersøgte afdelinger, der har et integrationsudvalg. Udvalget viderefører en årelang tradition fra det gamle KAD-Roskilde for en aktiv integrationsindsats og er med til at sikre en stærk organisatorisk forankring af arbejdet i afdelingen. Udvalget har ni medlemmer og tæller – ud over udvalgsformanden – bl.a. repræsentanter for tre fagområder (privat service, industri og transport), afdelingens socialrådgiver og en akasemedarbejder. Derudover deltager andre med interesse for området og indimellem er der gæster i forbindelse med særlige projekter eller indsatser. Udvalget sikrer, at der er kontinuitet i arbejdet, at der opsamles og videregives erfaringer og at der er god mulighed for sparring. Det er også med til at sikre, at arbejdet bliver bredt ud på de enkelte områder i afdelingens arbejde og dermed også et ejerskab der er mere bredt forankret. Afdelingen er initiativtager og tovholder på en lang række projekter og har gennem årene opbygget et netværk af faste samarbejdspartnere – AOF, sprogskolen, forskellige uddannelsesinstitutioner, jobcentret mv. – som også er med til at sikre kontinuiteten i arbejdet. Den stærke organisatoriske forankring er et resultat af ildsjæles arbejde gennem mange år. Ifølge formanden for udvalget er indsatsen ude på arbejdspladserne imidlertid mindst lige så vigtig, og afdelingen skal i virkeligheden primært være et stærkt bagland for tillidsrepræsentanterne ude på arbejdspladserne.

I *3F Odense GOPS* er der ansat en uddannelseskonsulent med selvstændigt ansvar for afdelingens arbejde med uddannelse og integration. Hun har blandt andet deltaget i LO's integrationsmedarbejderkursus og står for at koordinere og iværksætte aktiviteter på integrationsområdet. Endvidere fungerer hun som sparringspartner for de øvrige medarbejdere i afdelingen i spørgsmål om integration, mangfoldighed og kulturforståelse. Selv om en enkelt integrationsmedarbejder ikke giver samme forankring som et udvalg, er det med til at sikre en kontinuitet i integrationsarbejdet, og at spørgsmålet sættes på dagsordenen i afdelingens arbejde.

HK København har i en periode haft en integrationskonsulent ansat med anden etnisk baggrund til at føre specifikke projekter ud i livet. Konsulenten havde mange års erfaring fra integrationsarbejde i flere kommuner og havde dermed en stor specialviden på området. Ud over at afdelingen på denne måde tilføres en faglig kapacitet, er det også med til at sikre fokus på området og sidst men ikke mindst er der en god signalværdi i at ansætte en konsulent med anden etnisk baggrund.

I flere afdelinger, bl.a. *El-forbundet i København*, *HK Østjylland*, *NNF Horsens* og *3F-Roskildeegnen* inddrages a-kassemedarbejdere i integrationsarbejdet. Medlemmer med anden etnisk baggrund udgør en relativt stor del af ledighedsstatistikken, og det er derfor meningsfuldt at inddrage disse medarbejdere i arbejdet. A-kassen har endvidere et ansvar i forhold til at kommunikere regler og lovgivning så det bliver forstået, hvilket yderligere understreger nødvendigheden af at a-kassemedarbejdere inddrages i integrationsarbejdet.

9.2 Afdelingen som opbakning til tillidsrepræsentanter

En del af de udvalgte afdelinger lægger mindre vægt på den organisatoriske forankring i afdelingen og mere på at virke som opbakning og støtte til engagerede tillidsrepræsentanter på arbejdspladsniveau.

Idéen til det første integrationsprojekt på Danish Crown er således blevet udviklet af tillidsrepræsentanter i samarbejde med formanden for *NNF Horsens* og har i den forstand et udspring i afdelingen. Afdelingen har således fulgt projektet tæt fra start og givet den opbakning tillidsrepræsentanterne havde brug for.

På Århus Kommunehospital vaskeri har *FOA Århus* ligeledes virket som støtte og opbakning til et arbejdspladsprojekt båret af tillidsrepræsentanter. Her indgik afdelingen endvidere som aktør på en del af projektet og sad i styregruppen for en rotationsordning, hvor ledige skulle afløse medarbejdere på vaskeriet. Det er et eksempel på, at afdelinger kan indgå aktivt i projekter som tillidsrepræsentanter bærer igennem.

9.3 Netværksaktiviteter, kommunikation og erfaringsdeling

Flere af de udvalgte afdelinger indgår i netværk og opsamler erfaring mere eller mindre systematisk med henblik på deling af viden. Det mest formaliserede netværk vedr. integration er NiF, Netværk i Fagbevægelsen, som afdelinger i større eller mindre udstrækning deltager i.

FOA SOSU København er en af de afdelinger hvor NiF er størst med omkring 60 deltagere, der er mere eller mindre aktive. Det er både valgt i afdelingen, tillidsrepræsentanter og menige medlemmer med interesse for området der deltager, og de har både etnisk dansk og anden etnisk baggrund. Inden for netværket er der en lille gruppe, der holder oplæg på konferencer og kongresser og besvarer spørgsmål og giver gode råd til tillidsrepræsentanter, der skal starte projekter op eller som har problemer på arbejdspladsen. NiF har også oprettet et netværk af mentorer, som arbejdspladserne kan trækkes på. På den måde virker netværket også som opbakning til tillidsrepræsentanterne og de aktiviteter de sætter i gang på de enkelte arbejdspladser. Den primære indsats foregår således ude på arbejdspladserne, hvor nogle aktive og stærke tillidsrepræsentanter sæt-

ter aktiviteter i gang og samarbejder og sparrer via netværket. En tillidsrepræsentant for FOA er endvidere en drivkraft i NiF i LO Storkøbenhavn, hvor man søger at styrke netværkssamarbejdet på tværs af forbundene.

I flere af de udvalgte afdelinger bruges tillidsrepræsentantnetværket til at sparre og udveksle erfaringer på integrationsområdet. I *NNF Horsens* har der været temaer om integration på netværksmøderne, hvor tillidsrepræsentanter fra Danish Crown har holdt oplæg om deres erfaringer og handlingsplaner for integration på arbejdspladsen.

LO sektionerne spiller mange steder en rolle som koordinator, erfaringsformidler og sparringsforum mellem de lokale afdelinger. I LO Storkøbenhavn samarbejder man endvidere om konkrete projekter, hvor der fx er ansat en fuldtidsmedarbejder til at gennemføre et projekt for lokal beskæftigelsesindsats i udsatte boligområder. I Århus bruges samarbejdet primært til at udveksle erfaring og diskutere problemstillinger.

LO Århus indgår i samarbejdet LO Storby mellem LO sektionerne i de seks største byer i Danmark, hvor man jævnligt mødes og diskuterer problemstillinger, der knytter an til områderne omkring de større byer, herunder de særligt udsatte byområder med store grupper af beboere med anden etnisk baggrund. Dermed er der et forum for udveksling af erfaringer hvad angår strategier for områder som Vollsmose, Gellerup, Mjølnerparken mv.

Andre former for erfaringsdeling er også i brug. *3F Roskildeegnen* har i forbindelse med et projekt om udvikling af undervisningsmetoder rettet mod elever med anden etnisk baggrund på fx AMU-kurser, udgivet tre nyhedsbreve, der fulgte projektet i dets opstart, afvikling og afslutning, og der blev afholdt en afslutningskonference hvor projektets resultat blev diskuteret og evalueret.

Derudover sker der mere eller mindre systematisk erfaringsindsamling i mange af afdelingerne. Hvis en arbejdsplads har gode erfaringer med et projekt, sørger afdelingen for at andre arbejdspladser får kendskab til projektet og erfaringerne derfra.

9.4 Repræsentation i råd og bestyrelser og samarbejde med andre aktører

Ud over netværksaktiviteter gør de udvalgte afdelinger i stor udstrækning brug af deres repræsentationer i forskellige råd, nævn, udvalg og bestyrelser i integrationsarbejdet. Det gælder institutioner som integrationsråd, lokale og regionale beskæftigelsesråd, erhvervsskolebestyrelser, AOF, frivillige organisationer, uddannelsesinstitutioner, sprogskoler etc.

Repræsentationen i disse fora er vigtig i mange af de udvalgte afdelingers integrationsindsats. De bruger primært repræsentationen i disse organer på to måder. For det første til at få gennemført bevillinger til konkrete projekter, og for det andet til at skabe politisk fokus på området og sikre at specifikke initiativer sættes i værk. Repræsentationerne i de forskellige instanser giver også et netværk, der rækker ud over de specifikke repræsentationer. Medlemmer af integrationsrådet er fx i nogle tilfælde også repræsenteret i beskæftigelsesrådet, så selv om afdelingen ikke har repræsentation i integrationsrådet, kan de have kontakt dertil via andre repræsentationer.

De udvalgte afdelinger har også repræsentation i uddannelsesudvalg og bestyrelser på de lokale erhvervsskoler og andre uddannelsesinstitutioner. Her har de mulighed for at påvirke skolernes indsats på området og sikre, at de tager hånd om de særlige problemer som elever med anden etnisk baggrund kan have i uddannelsesforløbet.

Ud over det samarbejde der foregår via diverse repræsentationer er der generelt i de udvalgte afdelinger et kontinuerligt samarbejde på sagsbehandlerniveau med jobcentre og lignende, og flere afdelinger medvirker i enkeltprojekter som andre aktører sætter i søen. Et eksempel er *HK Københavns* samarbejde med Ballerup Handelsskole om en mentorordning, som afdelingens eksterne integrationskonsulent stod for.

9.5 Opsamling

Dette kapitel har vendt blikket mod forskellige former for organisering af integrationsindsatsen i de udvalgte afdelinger og deres brug af netværk og repræsentationer i relevante bestyrelser, råd og udvalg i lokalområdet. Blandt de vigtigste 'organisatoriske' redskaber, der gøres brug af, er:

- Integrationsudvalg, integrationsmedarbejdere og integrationskonsulenter
- Netværksaktivitet, deriblandt Netværk i Fagbevægelsen
- Deltagelse i eksterne projekter i samarbejde med kommune, Jobcenter, erhvervsskoler mv.
- Repræsentation i bestyrelser, råd, nævn og udvalg i lokalområdet – fx erhvervsskolebestyrelser, beskæftigelsesråd og integrationsråd – samt samarbejde med andre aktører

Erfaringerne beskrevet i det ovenstående peger på, at det er en fordel at etablere et *integrationsudvalg* i lokalafdelingerne. Et udvalg kan være med til at sikre, at flere føler ejerskab for indsatsen, at der sker en koordinering af afdelingens aktiviteter på de forskellige relevante områder og endvidere at der er en vis organisatorisk forankring. Det bidrager også til en bedre erfaringsopsamling og dermed en vis kontinuitet i arbejdet, og at de der arbejder med indsatsen har kvalificerede sparringspartnere. Mange lokalafdelinger har i forvejen et ligestillingsudvalg, men definerer ligestilling snævert som kønsmæssig ligestilling. Arbejdet i dette udvalg kan sagtens omfatte andre former for ligestilling, deriblandt etnisk ligestilling, og dermed adressere andre vigtige ligestillingsproblestillinger i det faglige arbejde. Et integrationsudvalg er imidlertid ingen garanti for en god integrationsindsats. Det kræver stadig ildsjæle at få udvalget til at fungere.

Uddannelse af *integrationsmedarbejdere* i afdelingen med ansvar for den samlede indsats er ligeledes et tiltag, der kan bidrage til en samlet og mere kontinuerlig indsats og give sikkerhed for at integrationsspørgsmålet hele tiden adresseres. LO's integrationsmedarbejderuddannelse kan give medarbejderen nogle redskaber i indsatsen og endvidere skabe større forståelse for forskellige kulturelle problemstillinger og håndteringen af dem i dagligdagen. Det sikrer

endvidere, at i det mindste én i afdelingen har denne viden og dermed kan bringe den videre til andre medarbejdere i afdelingen.

Ansættelse af *eksterne integrationskonsulenter* er også en måde at tilføre afdelingen viden om integrationsproblematikken. Eksterne konsulenter har ofte erfaringer fra lignende projekter og et netværk at trække på og har dermed gode forudsætninger for at få sat gang i nogle konkrete aktiviteter. Mange af de uafhængige konsulenter, der specialiserer sig i dette område, har endvidere anden etnisk baggrund og dermed personlige erfaringer med disse problemstillinger.

Brug af *netværksaktivitet*, deriblandt NiF, *Netværk i Fagbevægelsen*, er også noget der kan fremhæves som eksempel på god praksis. NiF kan være forum for erfaringsudveksling og sparring på tværs af arbejdspladser og fungerer endvidere som videncenter, der kan give information og støtte til fx tillidsrepræsentanter. Det kan også anbefales, at der skabes netværk for medlemmer og tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund, enten i NiF-regi eller i form af andre netværksaktiviteter.

Brug af *repræsentationer i relevante lokale råd, nævn, udvalg og bestyrelser* til at sætte integrationsspørgsmålet på dagsordenen er et mindre synligt, men ikke mindre vigtigt, redskab i afdelingernes integrationsindsats. Lokalaftdelingerne har mange og vigtige repræsentationer i det lokale miljø og har dermed indflydelse på prioriteringer og iværksættelse af konkrete aktiviteter, og denne position kan afdelingerne med fordel gøre brug af til at sikre opmærksomhed på integrationsarbejdet.

Det er en væsentlig pointe, at afdelingerne kun er hovedaktør i nogle af indsatserne. I de afdelingsinterne indsatser er de naturligvis hovedaktør, og i en del af netværkene er de det også. Men i integrationsindsatserne, der udføres i samarbejder med skoler og jobcentre, er afdelingerne som oftest biaktør, ligesom de ofte er det når de er repræsenteret i råd, nævn og udvalg og i forhold til de arbejdspladsforankrede aktiviteter – her kan tillidsrepræsentanterne derimod være blandt hovedaktørerne. Forankringen af indsatserne bliver taget op igen i afsnit 11.1.

10. Strategier for integrationsindsatsen

De forskellige organiseringer af integrationsindsatsen, som er beskrevet i kapitel 9, afspejler i en vis udstrækning nogle grundlæggende holdninger til, hvordan integrationsindsatsen bør gribes an. Blandt de udvalgte afdelinger er det de færreste, der har nedskrevet en samlet, overordnet strategi for afdelingens indsats, men de fleste af informanterne har alligevel gjort sig nogle grundlæggende overvejelser, der forholder sig til to grundlæggende spørgsmål: 1) Skal afdelingens indsats følge en mangfoldighedsstrategi, eller er kongstanken at 'alle skal behandles ens'? 2) Skal afdelingens indsats mainstreames eller skal den koncentrerer om enkelte indsatsområder?

Disse to spørgsmål tages op i dette kapitel, og det diskuteres hvordan spillet mellem de forskellige strategier er, og hvad der kan betegnes som god praksis.

10.1 Mellem mangfoldighed og 'alle skal behandles ens'

Udgangspunktet i mangfoldighedsstrategien er, at forskellige mennesker har forskellige resurser og forskellige behov, og at disse mennesker derfor ikke skal have den samme behandling for at have de samme muligheder. Det handler således om at adressere problemerne direkte og tage udgangspunkt i de særlige problemer, som folk med anden etnisk baggrund kan have på arbejdsmarkedet og tage særlige forholdsregler og lave særlige tilbud til disse grupper på arbejdsmarkedet. At tage hensyn til særlige behov kan fx være at give ekstra sprogundervisning i et beskæftigelsesforløb eller lave pjecer om fagforeningen på forskellige sprog.

Det modsatte synspunkt tager udgangspunkt i den grundlæggende opfattelse, at alle skal behandles ens uanset køn, alder og etnisk baggrund. De problemer, som personer med anden etnisk baggrund kan opleve på det danske arbejdsmarked, adskiller sig ikke fra andre typer af problemstillinger, som også etniske danskere kan opleve, og der bør derfor ikke gøres en særlig indsats for denne gruppe. Ledighed er ikke anderledes for personer med anden etnisk baggrund, end for personer med dansk baggrund og problemer med racisme og diskrimination på arbejdspladsen er en sag, der bør behandles på lige fod med alle andre faglige sager, som fx arbejdsmiljø. Udgangspunktet er derfor, at alle skal behandles ens, og at positiv særbehandling af en gruppe er at gøre disse mennesker en bjørnetjeneste.

Erklæringen om at følge den ene eller den anden strategi kommer i en vis udstrækning til udtryk i de organisatoriske former som forskellige afdelinger har valgt. I *3F Roskildeegnen* og i *3F Odense GOPS* tilstræber man en strategi, der tager udgangspunkt i mangfoldighedsprincippet. Der er fokus på hensynet til kulturelle forskelle, og problemerne adresseres direkte med særlige foranstaltninger, der dækker særlige behov. I disse to afdelinger har man også valgt en organisering af indsatsen, der sikrer en højere grad af organisatorisk forankring i afdelingen med henholdsvis et integrationsudvalg og en uddannet integrationsmedarbejder. Andre afdelinger, der har valgt en mere løs – eller slet ingen – organisering af indsatsen, bekender sig modsat til en strategi, der sigter

på at behandle alle ens og ikke give særbehandling til visse grupper på baggrund af etnicitet. Ifølge FOA SOSU København er det et erklæret ønske fra de medlemmer, der har anden etnisk baggrund, at de vil behandles på lige fod med andre medlemmer.

Det er imidlertid de færreste, der i praksis gennemfører en 'alle skal behandles ens-strategi', og 'særbehandling' fortolkes tilsyneladende snævert som 'fortrinsret'. Når det kommer til stykket laver mange af de afdelinger, der erklærer at de ikke ønsker at gøre forskel, alligevel særlige tiltag for nogle grupper på arbejdsmarkedet.

Skismaet i denne debat er grundlæggende, at man på den ene side ikke kan adressere problemer med integration på arbejdsmarkedet uden at sætte fokus på grupper med anden etnisk baggrund, men på den anden side risikerer at stigmatisere disse mennesker som anderledes og 'problematiske', når der skal tages særlige hensyn og laves særlige foranstaltninger. Dette dilemma er svært at håndtere og den bedste balance mellem den ene eller den anden strategi ligger formentlig forskellige steder alt efter hvilket område og hvilke grupper man har med at gøre. Problemet opstår imidlertid først og fremmest der, hvor en 'vi behandler alle ens'-strategi misforstået bliver til en 'derfor gør vi ikke noget'-strategi.

Selv om der er nogle ulemper og risici for stigmatisering forbundet med mangfoldighedsstrategien, er det dog den strategi, der med størst sikkerhed giver umiddelbare resultater, fordi den målretter indsatsen mod de grupper, der har behov for den.

10.2 Mellem mainstreaming og afgrænsede punktindsatser

Den anden grundlæggende strategiske overvejelse som mange af de interviewede i de udvalgte afdelinger har gjort sig er, hvorvidt integrationsindsatsen bør mainstreames, eller om den bør koncentrerer om enkelte indsatsområder. Mainstreaming henviser til, at integrationsindsatsen tænkes ind i alle afdelingens indsatsområder – beskæftigelse, opkvalificering, arbejdsmiljø, opsøgende arbejde, etc. – frem for at udgøre et isoleret indsatsområde.

De fleste af de udvalgte afdelinger tilstræber at følge denne strategi og tilstræber at tænke integrationsarbejdet ind på alle områder i organisationens arbejde. Enkelte afdelinger og interviewpersoner mener imidlertid, at fagbevægelsen bør være mindre ambitiøs og mere realistisk og begrænse indsatsen til nogle enkelte områder. På den måde risikerer man ikke at brede sig over mere, end man kan kapere.

Den største risiko ved mainstreamingstrategien er – som med 'vi behandler alle ens'-strategien – at den kan blive en undskyldning for slet ikke at gøre noget, og dermed i praksis være et skalkeskjul for at nedprioritere integrationsområdet. I det tilfælde er partikulære enkeltindsatser afgrænset til enkelte områder langt at foretrække.

Nedsættelse af et integrationsudvalg ses af nogle af afdelingerne som udtryk for en isoleret og afsondret indsats, der modarbejder mainstreaming, fordi ansvaret dermed placeres hos nogle få og andre kan fralægge sig ansvaret i det daglige arbejde. Men det er ikke nødvendigvis sådan disse strategier logisk spiller sammen. Fx er 3F Roskildeegnen er et eksempel på, at et integrationsudvalg

ikke nødvendigvis resulterer i at ansvaret koncentrerer om nogle enkelte i organisationen. Medlemmerne af udvalget sidder selv på områder, hvor problemstillingen er relevant, og har derfor viden at tilføre og fordel af andre at sparre med. De sidder ikke isoleret med integrationsstrategien, men tilrettelægger den med udgangspunkt i de problemstillinger, der gør sig gældende på de enkelte områder. Udvalget er derfor tværtimod med til at sikre at indsatsen forankres bredt i organisationen og at flere føler et ejerskab. Det betyder endvidere, at der sidder en gruppe medarbejdere med stor viden om området, som andre i organisationen kan spørge til råds. Det strider således ikke mod hinanden at have et udvalg med ansvar for indsatsen og at mainstreame den i hele organisationens arbejde, snarere tværtimod.

Mainstreaming kan let misforstås som en strategi, hvor der ikke gøres en særlig indsats for enkelte grupper, men at sager og problemstillinger i relation til medarbejdere med anden etnisk baggrund behandles som alle andre i det daglige arbejde. Men mainstreaming står heller ikke i modsætning til en mangfoldighedsstrategi. Mainstreaming indebærer derimod, at man tænker integrationsproblematikken ind på alle indsatsområder i det daglige arbejde. Det betyder ikke, at man behandler ledige med anden etnisk baggrund som alle andre ledige, men derimod, at man tager hensyn til evt. særlige problemstillinger, der kan knytte an til det at være ledig med anden etnisk baggrund. Dermed er *reel* mainstreaming mere forenelig med en mangfoldighedsstrategi end med en 'vi behandler alle ens'-strategi.

10.3 Opsamling

Som konklusion på denne diskussion er det værd at understrege følgende pointer:

- Hvis det er muligt at sikre en reel mainstreaming, således at integrationsproblematikken tænkes ind i alle afdelingens områder, er denne strategi værd at fremhæve som 'god praksis'
- Mainstreaming indebærer imidlertid en reel risiko for, at der i praksis ikke foretages noget på området. Denne form for mainstreaming er selvsagt ikke udtryk for 'god praksis'
- Samme risiko gør sig gældende for 'alle skal behandles ens'-strategien, der for at undgå at stigmatisere enkelte grupper og personer, ikke adresserer disse gruppers problemer direkte
- Selv om der med en mangfoldighedsstrategi, hvor indsatsen tilpasses enkelte gruppers særlige behov, er risiko for en stigmatisering af disse grupper, er denne strategi den der mest direkte adresserer problemerne og dermed også giver mulighed for de mest umiddelbare løsninger

11. Opsamling og konklusioner

I dette afsluttende kapitel samles der op på de beskrevne projekter og hvad vi har uddraget af dem vedrørende god praksis. I første afsnit gøres der status over de forskellige typer af projekter og redskaber, som de udvalgte afdelinger har gjort brug af og projekternes forankring i forhold til afdelingen diskuteres. Andet afsnit samler op på de eksempler på god praksis, der er blevet fremhævet i de foregående kapitler. Kapitlets sidste afsnit omhandler lokalafdelingernes brug af redskaber og materialer fra LO og forbundene, og endvidere hvilke værktøjer, redskaber og initiativer, der efterlyses af nogle af de udvalgte afdelinger.

11.1 Overblik over indsatserne og fordeling på typer

Tabel 1 giver et overblik over alle de 36 projekter og andre indsatser, som vi har valgt at se som udtryk for god praksis. Overvægten af indsatser, der er forankret i afdelingen, og hvor afdelingen derfor selv er hovedaktør, afspejler den information, vi fik fra vores interviews med afdelingsrepræsentanter, men billedet er muligvis en anelse fortegnet. Overvægten kan skyldes, at informanterne fra afdelingerne ikke har tillagt de projekter, hvor afdelingen selv er biaktør, samme betydning – det gælder blandt andet for det løbende samarbejde med jobcentre og repræsentationen i råd, udvalg og bestyrelser.

Fokuseres der på hvilke aktivitetstyper og hovedformål, indsatserne fordeler sig på, er fordelingen relativt jævn mellem de hovedtyper af indsatser, der er behandlet i kapitel 4 – 8, om end der er en lille overvægt at uddannelsesaktiviteter med fastholdelse som formål i forhold til de øvrige fire hovedtyper. Det er dog i den forbindelse vigtigt at holde sig for øje, at ikke alle indsatser kan siges at være udtryk for en lige 'vægtig' indsats. Nogle projekter er større og har effekter på flere personer med anden etnisk baggrund end andre projekter.

Det er også værd at gøre opmærksom på, at udvælgelsen af både afdelinger og af indsatser er udtryk for skøn – som beskrevet i kapitel 3 – både hvad angår udvælgelsen af 'bruttolisten' af afdelinger, udvælgelsen af 'netto-listen' af afdelinger (de afdelinger, der er gennemført interview med) og valg og fravalg af indsatser til præsentation i rapporten. Indsatserne i tabel 1 er således ikke en fyldestgørende liste over de 'bedste' integrationsprojekter, der er at finde blandt fagbevægelsens lokale aktører, men nærmere en liste fremkommet efter en række kvalificerede skøn.

Tabel 1: Afdelingernes integrationsindsats fordelt på typer

Aktivitet	Hovedformål	Forankring	Afdeling
Rotationsprojekter	Beskæftigelse og fastholdelse	Afdeling	3F Roskildeegnen
Beskæftigelsesprojekt	Beskæftigelse	Arbejdsplads	NNF Horsens
Mentorordninger	Fastholdelse i beskæftigelse	Arbejdsplads	NNF Horsens HK Østjylland
Gratis danskundervisning	Fastholdelse i beskæftigelse	Afdeling	FOA SOSU København
Lønkomensation ved uddannelse	Fastholdelse i beskæftigelse	Afdeling	3F København
Uddannelsesambassadører	Fastholdelse i beskæftigelse	Afdeling	3F København
Udvikling af undervisningsværktøjer til kursister med anden etnisk baggrund	Fastholdelse i beskæftigelse	Afdeling	3F Roskildeegnen
Rollemodeller (unge i uddannelse)	Flere i uddannelse og fastholdelse i uddannelse	Afdeling Samarbejde med skoler	HK Østjylland HK København FOA SOSU
Integrationsambassadører (unge i uddannelse)	Rekruttering til faget	Afdeling	El-forbundet i København
Skolementorordninger	Fastholdelse i uddannelse	Samarbejde med skole	HK Østjylland HK København FOA SOSU
Opsøgning og formidling af praktikpladser	Beskæftigelse og fastholdelse i uddannelse	Afdeling	El-forbundet København Metal Odense
Jobsøgningskurser, coaching og formidling	Beskæftigelse	Afdeling Samarbejde med skole	HK Nordsjælland HK Østjylland
Mentorkurser	Tolerance og tværkulturel forståelse	Afdeling	3F Roskildeegnen 3F København
Kulturambassadør- og mentorordninger	Tolerance og tværkulturel forståelse	Arbejdsplads	FOA Århus HK Østjylland
Ansættelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund	Påvirkning af virksomheders personalepolitik	Afdeling	HK Østjylland
Mangfoldighedsarbejde	Påvirkning af personalepolitik	Afdeling	3F Odense GOPS 3F Roskildeegnen HK Østjylland
Rollemodeller	Hvervning af fagligt aktive	Tillidsrepræsentant	FOA SOSU København
Mentorordning	Oplysning om rettigheder	Afdeling	3F København
Ambassadører og rollemo- deller	Medlemshvervning	Afdeling	HK Østjylland 3F Roskildeegnen 3F Odense GOPS
Materiale om fagbevægelsen på flere sprog	Medlemshvervning	Afdeling	3F Odense GOPS 3F Roskildeegnen TIB Fyn
Kurser rettet mod medlemmer med anden etnisk baggrund	Oplysning om fagbevægelsen og hvervning af fagligt aktive	Afdeling	FOA SOSU København

11.2 Hvad kan læres?

Formålet med projektet har som beskrevet i indledningen været 'at lokalisere og synliggøre vellykkede tiltag i LO-fagbevægelsens lokale aktørers integrationsindsats, som andre lokale såvel som nationale aktører vil kunne lære af'. Beskrivelserne af de udvalgte integrationsindsatser er altså en del af dette projekts resultat, og andre afdelinger vil forhåbentligt finde nogle af disse inspirerende. Derudover har vi i hvert afsnit peget på redskaber og tiltag, der kan fremhæves som god praksis, og som kan anbefales andre afdelinger at gøre brug af. Disse var:

- Afdelingen kan selv spille en central rolle som *igangsætter og koordinator* på beskæftigelsesprojekter og andre projekter i lokalområdet
- Afdelingen kan udvikle et *tæt samarbejde mellem lokale aktører* – AOF, sprogcenter, uddannelsesinstitutioner, jobcentre, etc.
- Ved at *kombinere brug af flere redskaber*, der sætter ind på forskellige områder, sikres en mere helhedsorienteret indsats – fx ved brug af 'trappemodellen'
- 'Trappemodellen' kan med fordel kombineres med brug af *rotationsordninger*
- *Lønkomensation* og *gratis danskundervisning* kan medvirke til at nedbryde afgørende forhindringer for at ansatte melder sig til opkvalificerende kurser
- *Uddannelsesambassadører* kan oplyse om muligheder for uddannelse og motivere og tilskynde til at tage uddannelse
- Afdelingen kan samarbejde med andre aktører om *udvikling af undervisningsværktøjer* målrettet integration på arbejdsmarkedet
- *Skolementorordninger* og *lektiehjælp* er gode redskaber til at fastholde unge i uddannelse og bør etableres på alle skoler
- Brug af *rollemodeller* kan med fordel gøres mere systematisk ved mere målrettet at opsøge potentielle rollemodeller
- Lokalafdelinger kan med fordel være mere aktive i forhold til at opsøge unge inden for faget og i samarbejde med LO uddanne dem til *Integrationsambassadører*
- Lokalafdelinger kan *bruge deres netværk af virksomheder målrettet til at etablere kontakt* eller blot give *praktiksøgende adgang til netværket og gøde jorden* for, at virksomhederne skal tage elever med anden etnisk baggrund
- Der kan udbydes *kurser i jobsøgning og jobsamtaler* i lokalafdelingsregi for job- og praktiksøgende med anden etnisk baggrund
- *Mentorordninger* eller *kulturambassadørordninger* skaber gode resultater i forhold til tolerance og i forhold til fastholdelse i job. Selv om ordningerne gennemføres på arbejdspladsniveau, kan lokalafdelingen spille en central rolle som initiativtager og koordinator på projekterne
- Lokalafdelingerne kan sætte mangfoldighed og tolerance på dagsordenen ved at opfordre tillidsrepræsentanter og virksomhedsledelser til at tage emnet op på arbejdspladsen. LO har udviklet *mangfoldighedsværktøjet KickStart*⁷ der sammen med et dvd-dialogværktøj stiller *rollemodeller* til rådighed for at fortælle om deres erfaringer, og om hvordan man kan tage fat i problemstillingen på den enkelte arbejdsplads
- Der er en god signalværdi i, at lokalafdelinger i deres egenskab af arbejdsgivere viser et godt eksempel og ansætter *medarbejdere og elever med anden etnisk baggrund* og dermed selv tilstræber at føre en mangfoldig personalepolitik

⁷ KickStart-materialet kan downloades fra Fagbevægelsens Videntcenter for Integration www.fvi.dk

- *Oversættelse* af pjecer og andet materiale om fagforeningen til flere sprog er en fordel, når der skal hveres medlemmer med anden etnisk baggrund. En mere systematisk brug af *ambassadører* med anden etnisk baggrund kan lette kontakten og medvirke til at skabe et tillidsforhold til disse grupper
- Mange med anden etnisk baggrund har ikke samme viden om rettigheder og muligheder på arbejdsmarkedet som deres kolleger med etnisk dansk baggrund. Afdelingerne kan med fordel afholde *kurser* og etablere *mentorordninger* for at *oplyse om de ansattes rettigheder* og fagbevægelsens rolle på det danske arbejdsmarked
- *Rollemodeller* er et godt redskab i arbejdet for at gøre flere med anden etnisk baggrund interesserede i arbejdet som tillidsrepræsentant og andet fagligt arbejde. Afdelingerne kan med fordel profilere og synliggøre rollemodeller på tværs af arbejdspladser og endvidere lade dem virke som *mentorer* for nyudklækkede tillidsrepræsentanter
- I arbejdet for at give medlemmer mod på tillidsrepræsentanthvervet er *målrettede henvendelser* og *direkte opfordringer* til medarbejdere med anden etnisk baggrund også et godt redskab. *Kurser om fagbevægelsen og om fagligt arbejde* målrettet medlemmer med anden etnisk baggrund er også et vigtigt led i dette arbejde

Gennemgående ved disse eksempler på god praksis i de udvalgte lokalafdelinger er, at de tager hånd om de konkrete problemer som personer med anden etnisk baggrund kan opleve på det danske arbejdsmarked og således *målretter indsatsen mod disse grupper særlige behov og forudsætninger*. Diskussionen i kapitel 10 satte fokus på spørgsmålet om, hvorvidt man bør adressere problemerne med integration på arbejdsmarkedet direkte og etablere særlige foranstaltninger for enkelte grupper, eller man derved risikerer at udstille disse grupper. Selv om det naturligvis er vigtigt at holde sig dette dilemma for øje, må man imidlertid også erkende, at man ikke kan lave omelet uden at slå æg i stykker og dermed heller ikke kan målrette en indsats mod enkelte grupper uden at lave særlige tiltag og hensyn, der giver disse grupper nogle fordele på den ene eller den anden måde, selv om man dermed risikerer at udstille disse grupper som 'anderledes'. Vil man fremme integrationen på arbejdsmarkedet, er det derfor nødvendigt at adressere problemerne direkte og etablere et vist mål af særbehandling, der gør at disse grupper får samme muligheder som deres kolleger med etnisk dansk baggrund.

Endvidere må der peges på nødvendigheden af et vist niveau af organisatorisk forankring af integrationsarbejdet i afdelingen – fx i kraft af ansættelse af en integrationsmedarbejder eller nedsættelse af et integrationsudvalg – der kan sikre kontinuitet og målrettethed i arbejdet. Uden en organisatorisk forankring er der risiko for at indsatsen i stedet bliver fragmenteret og tilfældig og dermed mindre effektiv. En organisatorisk forankring kan også ses som udtryk for politisk og resurse-mæssig prioritering af området, der viser, at fagbevægelsen tager denne udfordring alvorligt.

Det betyder dog ikke, at rollen som biaktør skal underkendes. Ved at deltage i projekter båret af tillidsrepræsentanter på arbejdspladsniveau eller som skoler

eller jobcentre sætter i værk, kan afdelingerne bidrage med viden, erfaring og netværk og agere sparringspartner for de øvrige parter i projektet.

11.3 Brug og savn af redskaber fra LO og forbundene

Der er i LO og forbundene udviklet en række redskaber og kurser, som afdelingerne og arbejdspladserne kan gøre brug af i forbindelse med integrationsarbejdet. Det drejer sig for det første om forbundenes udbud af mentorkurser og tillidsrepræsentantkurser om mangfoldighed og kulturmødet. For det andet drejer det sig om LO's integrationsmedarbejderuddannelse, informationsmateriale om 'trappemodellen' og andre værktøjer, samt projektet KickStart om mangfoldighed på arbejdspladsen og brug af rollemodeller.

Der er enkelte afdelinger, der har gjort brug af redskaber og kurser som disse. To afdelinger har gjort brug af KickStart, en enkelt har sendt en medarbejder på integrationsmedarbejderkursus og enkelte andre har gjort brug af de forskellige kursustilbud for tillidsrepræsentanter med fokus på integration. Mentoruddannelserne, som udbydes i flere forbund, benyttes også i flere af afdelingerne. En enkelt afdeling har endvidere forholdt sig eksplicit til sit forbunds integrationspolitik og indskrevet den som del af sit eget formålsprogram.

Overordnet betragtet må det imidlertid siges at være begrænset, hvor meget brugen af disse redskaber er slået igennem i de udvalgte lokalafdelinger. Mange steder tilskriver afdelingerne det selv manglende kendskab eller manglende opmærksomhed om de muligheder, der eksisterer. Det kan muligvis også ses som udtryk for, at mange afdelinger ikke mener denne mere systematiske tilgang til integrationsarbejdet - med uddannelse af integrationsmedarbejdere og brug af konkrete projektmaterialer - er den rigtige, jf. også diskussionen i kapitel 10 om hvorvidt problemerne skal adresseres direkte eller ej.

Dette ligner det billede, der tegnes i de to tidligere nævnte rapporter 'Fra passiv stemme til aktivt talerør – en kortlægning af initiativer til fremme af etnisk integration og ligestilling i fagbevægelsen' fra mhtconsult (2004) og CA-SA-rapporten 'Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde – muligheder og barrierer' fra maj 2007. Disse rapporter peger også på den manglende viden i afdelingerne om muligheder og tilbud som en barriere for et bedre integrationsarbejde. Samtidig understreger de begge vigtigheden af uddannelse af både medarbejdere i afdelingen og af tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne.

Nogle af de interviewede giver udtryk for områder, hvor LO's indsats kunne være anderledes. En integrationsansvarlig i en afdeling efterlyser således flere konkrete og håndgribelige værktøjer, der umiddelbart kan tages i brug af tillidsrepræsentanter og medarbejdere i afdelingerne, frem for det væld af rapporter, der analyserer og kortlægger indsatsen. Det kan fx være et værktøj, der beskriver præcis, hvad en god personalepolitik bør indeholde. Hun efterlyser endvidere en synliggørelse af hvor det er muligt at finde de forskellige redskaber og værktøjer der allerede er udviklet.

I en afdeling i et af de mindre forbund ønsker man et stærkere samarbejde i den regionale LO sektion. Afdelingen synes ikke den med sine 2000 medlemmer har resurser til at løfte integrationsarbejdet alene. Den så gerne, at LO sektionen iværksatte projekter, som afdelingerne kan indgå som part i.

En integrationsmedarbejder i en tredje afdeling efterlyser generelt en større opbakning til integrationsarbejdet. Der efterspørges et sted at hente inspiration til arbejdet og et stærkere netværk at sparre med om, hvad der virker og ikke virker. Ikke mindst savnes der grundlæggende en stærkere politisk prioritering af området både fra LO's og fra forbundets side.

Disse udmeldinger tyder på, at arbejdet med integration i nogle afdelinger opleves som uoverskueligt, og at der er usikkerhed om hvordan indsatsen mest hensigtsmæssigt gribes an. Der efterlyses klare initiativer og konkrete udspil fra LO og forbundene, samt overblik over de muligheder og redskaber, der allerede er udviklet. Dette peger samlet set på, at LO og forbundene har en væsentlig opgave i at få kommunikeret de mange tilbud og muligheder, der allerede eksisterer, ud til afdelinger og tillidsrepræsentanter på en måde, så de virker tilgængelige og umiddelbart anvendelige. Samtidig er det klart, at også de lokale afdelinger har et ansvar for at orientere sig om tiltag på området og være lydhøre for den information, der kommer fra forbundene, LO og Fagbevægelsens Videncenter for Integration, der netop er oprettet for at opsamle og koordinere viden på området og formidle det til fagbevægelsens aktører.

Litteratur

"Fra uformel erfaring til formel-faglig kompetence". Nyhedsbrev no. 3, 2007.
(Ansvarlig for nyhedsbrev: Kaas, K., Mhtconsult ApS.

Kolstrup, A. & Ipsen, S. 2007. "Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde – muligheder og barrierer". CASA, København.

Mhtconsult ApS. 2004. "Fra passiv stemme til aktivt talerør. – en kortlægning af initiativer til fremme af etnisk integration og ligestilling i fagbevægelsen".

Rossen, J. 2007. "37 Grader celsius – en debatbog om integration og mangfoldighed". Udgivet af Stærke Nydanskere og Stærk Dialog projekter støttet af Den Europæiske Socialfond og HK Danmarks Udviklingskonto.

Bilag – Liste over gennemførte interview

Hans E. Larsen Kontakt: hans-larsen@3f.dk	3F Industri og Service
Anne Gregersen Kontakt: anne.gregersen@3f.dk	3F Roskildeegnen
Franse Gyldendal Lund Kontakt: franse@3f.dk	3F Odense GOPS
Kai Skov Rasmussen Kontakt: kai.rasmussen@3f.dk	3F Søhøjlandet
Per G. Olsen Kontakt: pgo@def.dk	El-forbundet København
Marianne Jensen Kontakt: maje050@foa.dk	FOA SOSU København
Jean Petersen Kontakt: jean@vip-net.dk	
Ulla Johansen Kontakt: ulj050@foa.dk	
Inge Jensen Pedersen Kontakt: ijp013@foa.dk	FOA Århus
Niels Jørgen Holm Kontakt: 04njh@hk.dk	HK Nordsjælland
Nefer Turkoglu Kontakt: 44nt@hk.dk	HK København
Eva Arnhill Kontakt: 01ea@hk.dk	
Viggo Thinggaard Kontakt: 25vt@hk.dk	HK Østjylland
Hans Halvorsen Kontakt: hh@lo-aarhus.dk	LO Århus
Torsten Jensen Kontakt: 0500toj@danskmetal.dk	Metal Odense
Kjeld Nielsen Kontakt: ken@nnf.dk	NNF Horsens
Karsten Hønge Kontakt: kah@tib.dk	TIB-Odense