VARIG TILKNYTNING TIL ARBEJDSMARKEDET

Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse

DEN EUROPÆISKE UNION
Den Europæiske Socialfond
Vi investerer i din fremtid

Diversitet, inklusion og social bæredygtighed

Astrid Andersen og Louise Tranekjær

Workshop 30.3.23

VTA

Plan for workshoppen

- Præsentation af undersøgelsen
- Arbejdskultur og kulturmøder på arbejdspladsen – lidt forskningsmæssig kontekstualisering
- Øvelse og diskussion
- Opsamling

Det her projekt har handlet om at samle erfaringer med, hvad det er for nogle arbejdskulturelle faktorer, som bidrager til eller modvirker at en beskæftigelsesindsats kan lykkes

Hvorfor er spørgsmålet om arbejdskultur vigtigt i forhold til at sikre varig tilknytning til arbejdsmarkedet?

- På beskæftigelsesområdet er der rigtig meget fokus på at udfordringen ligger hos den ledige
- Hvad er arbejdspladsen og arbejdskulturens rolle i forhold til at skabe muligheder for ansættelse, tilknytning og fastholdelse
- Bidrag til bevægelsen fra praktikker, kortvarige ansættelser og småjobs til empowerment, stabilitet og social mobilitet for individet som en del af et arbejdsfællesskab.

En undersøgelse af arbejdspladskultur

Afsæt i projekt Varig Tilknytning til Arbejdsmarkedet

Mikroetnografier i virksomheder, der har ansat kandidater gennem projektet – baggrundsresearch, interviews og deltagerobservationer

En heterogenitet af virksomheder og kandidater med betydning for tilgangen til og forløbet for ansættelsen af kandidater

En række fælles temaer på tværs af forskellene

Forskelle mellem kandidaterne

Oprindelige VTA-kandidater (Kvinder med ikke vestlig baggrund, Aktivitetsparate/ressourceforløb, socialt frikort) og ukrainske flygtninge

Indenfor kategorierne - uddannelse, alder, erhvervserfaring, fysisk og psykisk helbred, sprog

Forskelle mellem virksomhederne

- Virksomhedstype: privat, social økonomisk, offentlig
- Produkter og ydelser – og dermed arbejdsgange og –opgaver
- Ledelses- og managementtilgange
- Brugen og implementering af VTA-projektets tilbud – buddyordning, sprogundervisning, kompetenceløft, økonomisk støtte

Diversitet, inklusion og social bæredygtighed

Grundsten i VTA-projektet

Fælles værdier for alle virksomheder – men stor forskel i både teori/idé og praksis

Forskellene som en indgang til at kvalificere begreberne

Lønninger og hvad, der lønner sig

- Diversitet, inklusion og social bæredygtighed som afrapporteringskrav og buzzword
- En udgift
- En værdi i sig selv
- Værdiskabende

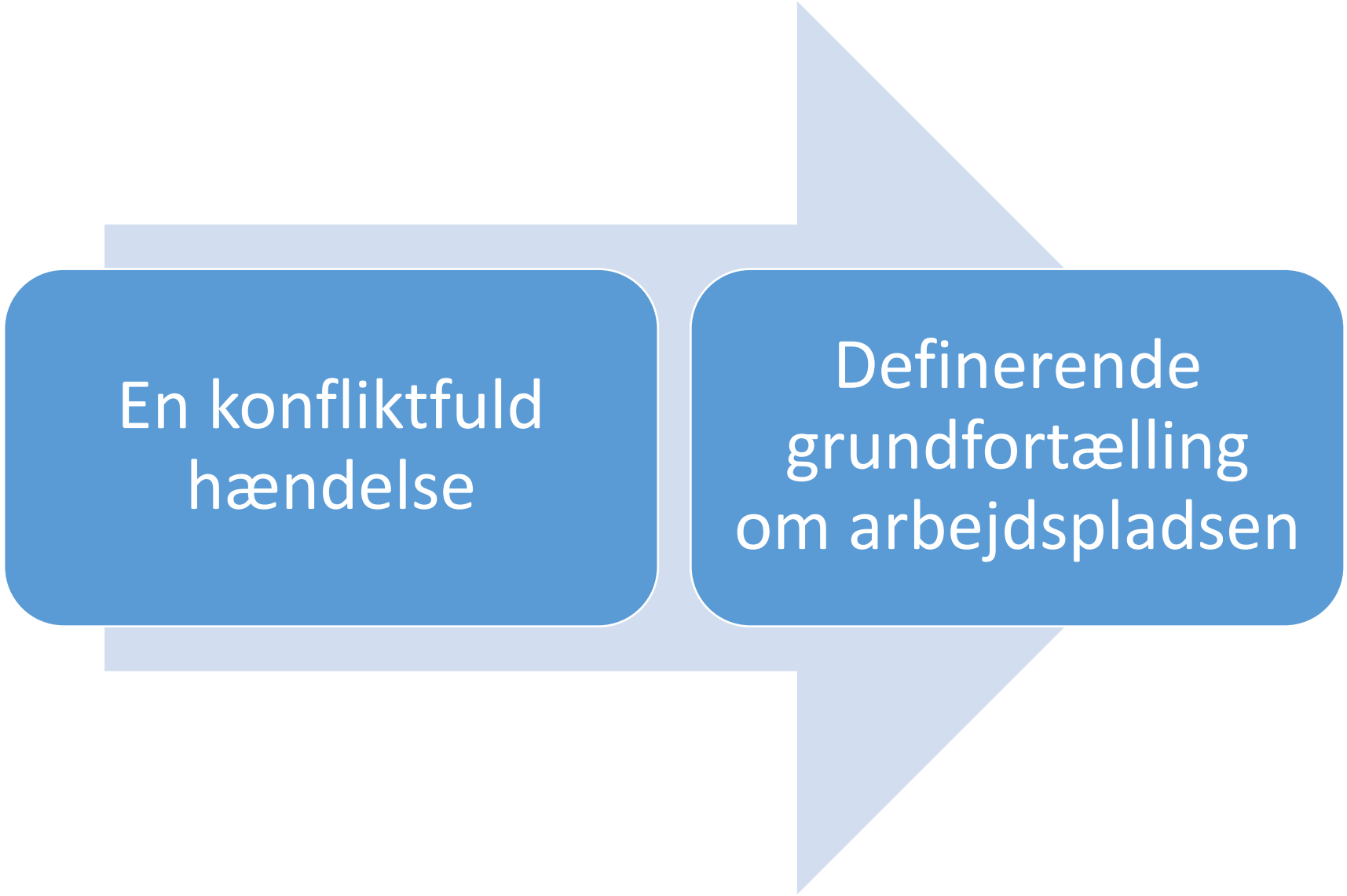
Kulturforståelse og sprog

- Sprog som barriere
- Sprog som ressource
- En dansk arbejdspladskultur

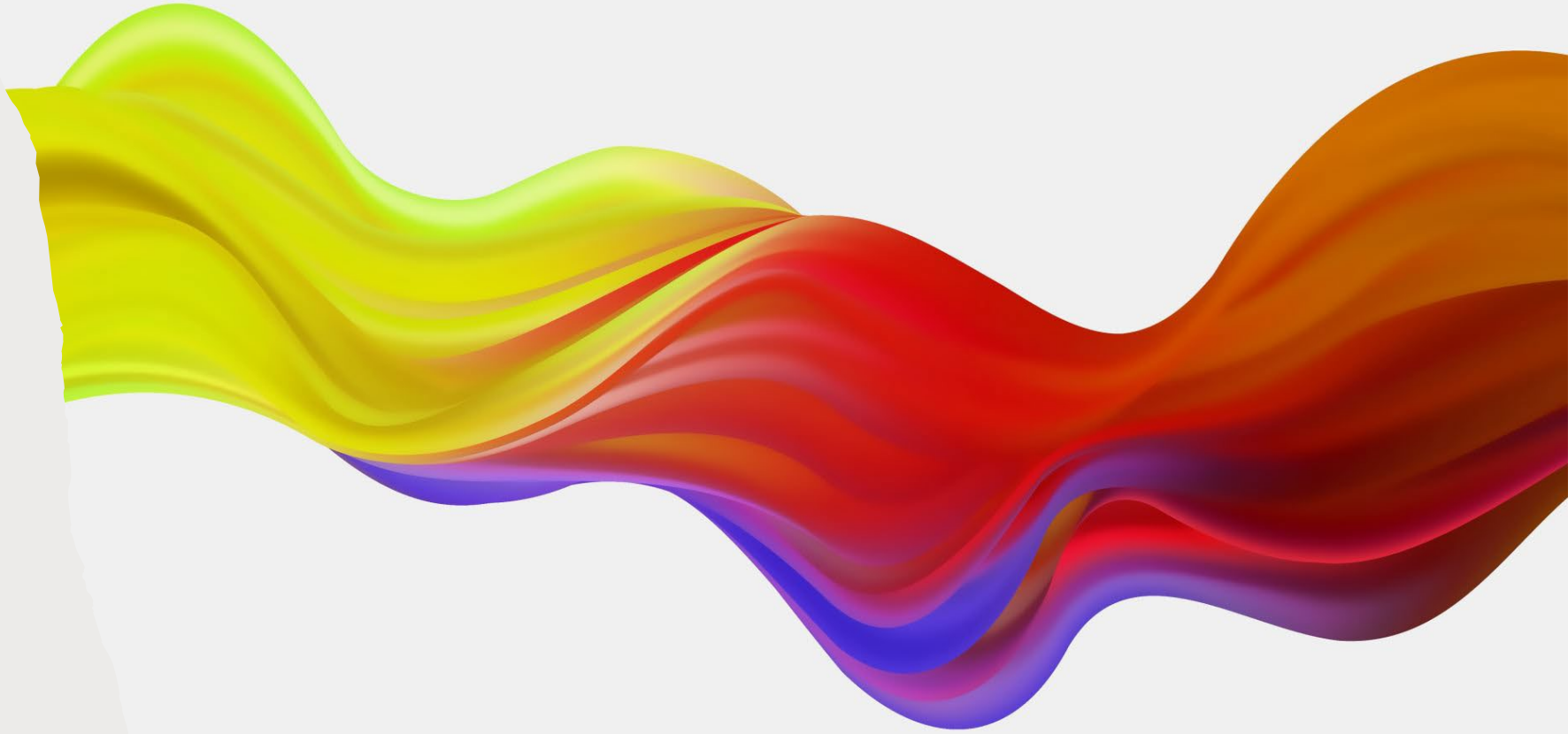
Motivation

- Motivering af virksomheder og kandidater
- Virksomhedernes motivation for at tage kandidater og ønsker til kandidaternes motivation (det rette match)
- Kandidaternes egen motivation
- Tilsagn og initiativ

Grundfortællinger – eksempler fra feltarbejdet



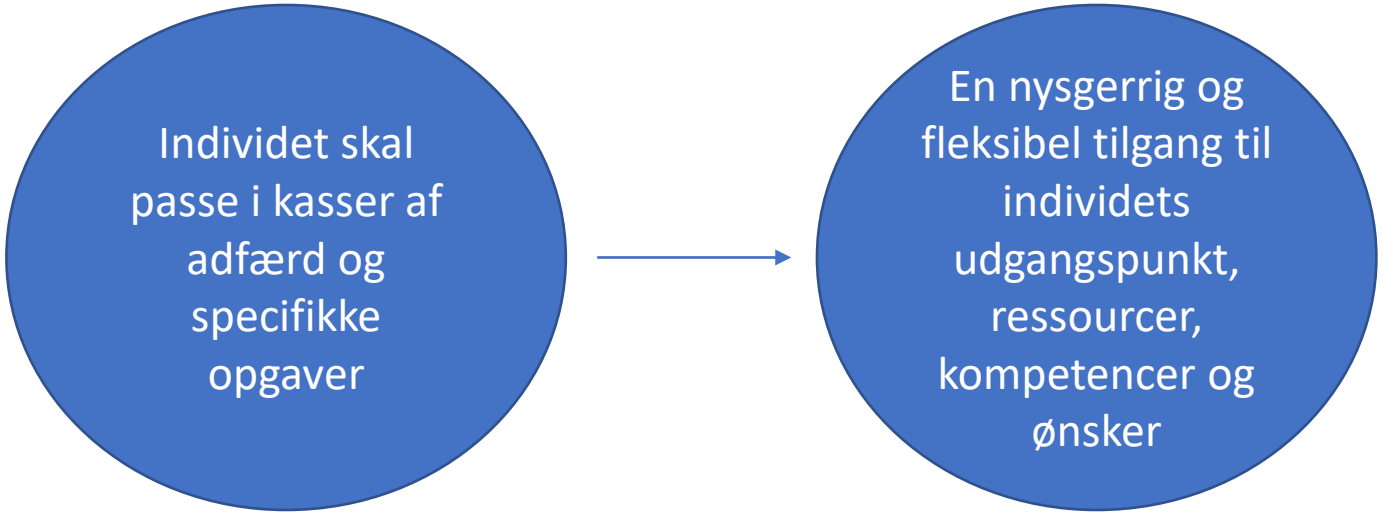
Lidt forskningsmæssig kontekstualisering



Diversity management som forskningsmæssig ramme

- DM udsprang af en affirmative action kontekst i USA – et modtræk i forhold til strukturel ulighed
- Udgangspunktet er at diversitet er værdiskabende
- De fleste studier af diversity management beskæftiger sig med hvordan diversity managment som ideologi implementeres og oversættes til praksis i forskellige virksomheder (Boxenbaum, 2006; Holvino and Kamp, 2009)
- Der findes også studier inden for diversity management litteraturen som i højere grad beskæftiger sig med hvordan forskellige arbejdsmæssige praksisser og organisering bidrager til eksklusion eller marginalisering af bestemte grupper medarbejdere (Holck 2018, Tatli 2011)

Fra diversity management til et individ-orienteret ressourceperspektiv



Motivation – for medarbejder og virksomhed

Forskningen v
omkring lærin

1.investering

2. meningsful
2022) og

3. ligeværdig deltagelse i et praksisfællesskab (Wenger, 1999)

Også behov for et fokus på virksomhedens motivation og et mere holistisk syn på inklusion som en fælles, motiveret lærings og udviklingsproces.

Hvad er det for et individ man står overfor, og hvordan kan der findes en plads til personen i de arbejdsopgaver og den arbejdskultur, som findes i virksomheden?

Tilknytning til arbejdsmarkedet for udsatte borgere starter med en rummelig, åben og og fleksibel tilgang til individet

```
144   EM:     og du har heller ikke noget imod at ehm: du
145           har ikke noget religiøse sådn- begrænsninger i forhold til at .h
146           købe nogen varer vel?
186   EM:     eller svinekød eller sådan noget det det kan vi ikke bruge til
187           noget
188                                                                   ng some groceries
189           or pork or that kind of thing that that is of no use to us
190   (0.5)
191   EM:     Med alt vores respekt for forskellige: øh: religi[øse:]
208   227   IN:
209   228
210   229
211   230   EM:
212   231
213   232   IN:
214   233
215   234
216   235   EM:
217   236
218   237
219   238   IN:
220   239
221   240   (0.
222   241   EM:
223   242
224
225
226
243
244   IN:     =bare jeg skærer svinekød=
245           =just I cut pork=
246
247   EM:     =ja
248           =yes
249
250   IN:     også jeg hakker den
251           also I chop it
252
253   EM:     ja
254           yes
255   (0.5)
256   IN:     også jeg (0.4) lægger på plads
257           also I (0.4) put it in place
258
259   EM:     ja (.) ja selvfølgelig ja
260           yes (.) yes of course yes
261
262   IN:     alt muligt
263           all kinds of things
264   (0.2)
265   EM:     selvfølgelig ja
266           of course yes
267   (0.4)
268   EM:     .hja det godt
269           .yhes that's good
180   EM:     =ja: og [svine]kød de ville heller ikke købe nogen pø[ser]
181           =yes: and[por]k  they would not buy any sausages   ei[ther]
182   CO:             [okay]
183                   [okay]
184   HO:                                                         [nej]
185                                                               [no]
```

Hvad forstår vi ved arbejdspladskultur?

- Hvad er de fysiske omgivelser?
- Hvilke arbejdsopgaver er der?
- Hvordan taler man sammen?
- Hvordan arbejder sammen?
- Hvad skal man vide?
- Hvilke forventninger er der til adfærd?

Den fysiske materialitet rummer både potentialer men også udfordringer for medarbejdere med sproglige, fysiske og psykiske udfordringer

Den fysiske materialitet – skilte, objekter og instruktioner

Den fysiske materialitet – lokationer og arbejdsområder

Den fysiske materialitet – handlinger og arbejdsopgaver

Den fysiske materialitet – hændelser og problemstillinger

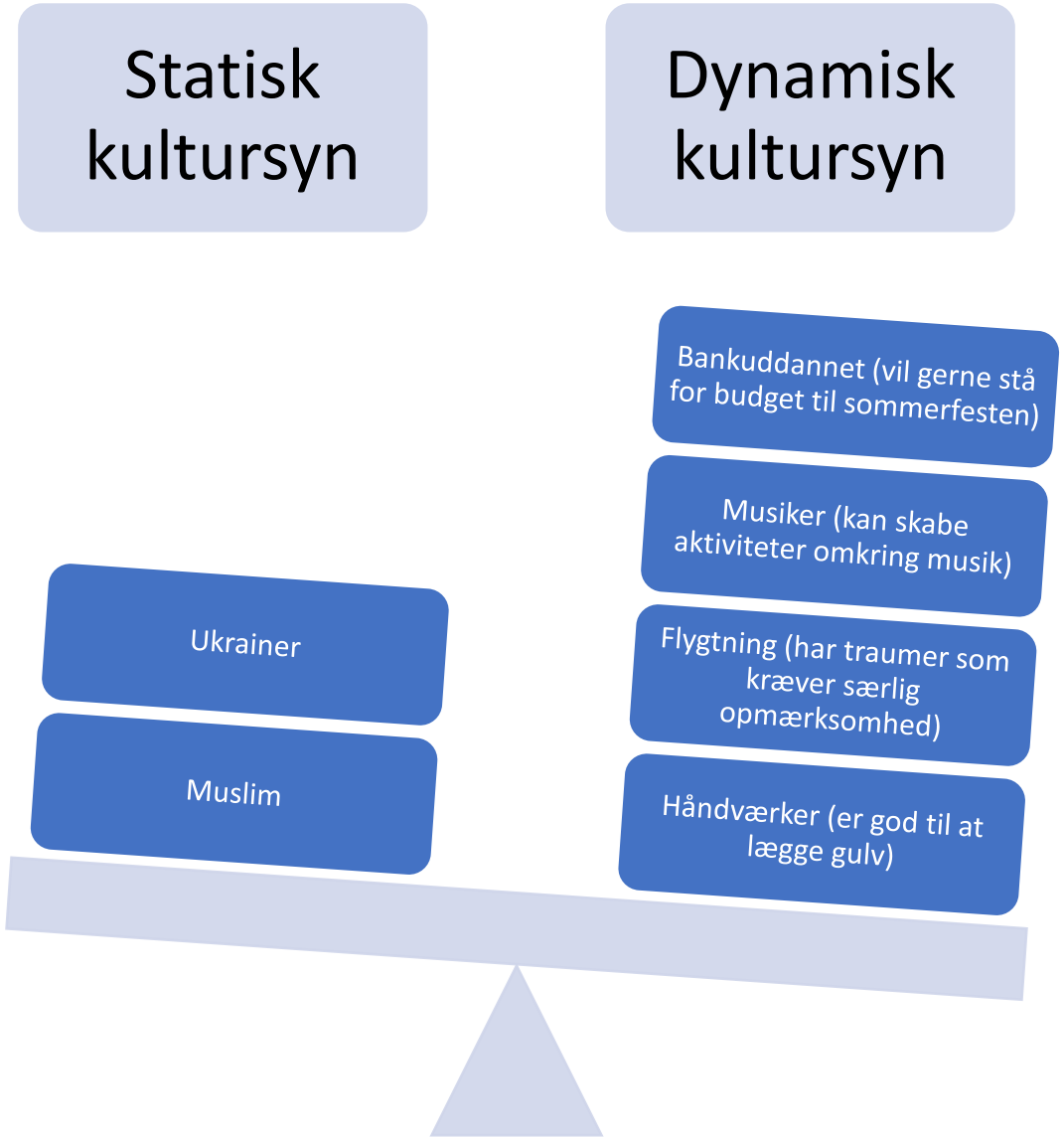
Kultur (inklusiv arbejdspladskultur) er flertydig, uforudsigelig og ‘rodet’

The messiness of culture (Holliday, Michael (2020)

Entydigt, statisk kultursyn → Flertydigt, dynamisk kultursyn

Kulturmøder (på arbejdspladsen) er uforudsigelige og kræver ikke kun viden om bestemte grupper men også en åbenhed overfor uforudsigelighed og en vilje til fleksibilitet

Kultursyn og individsyn hænger sammen



Kultur som ressource og kultur som barriere

Ukrainere har en høj arbejdsmoral
Ukrainere er nemme at integrere

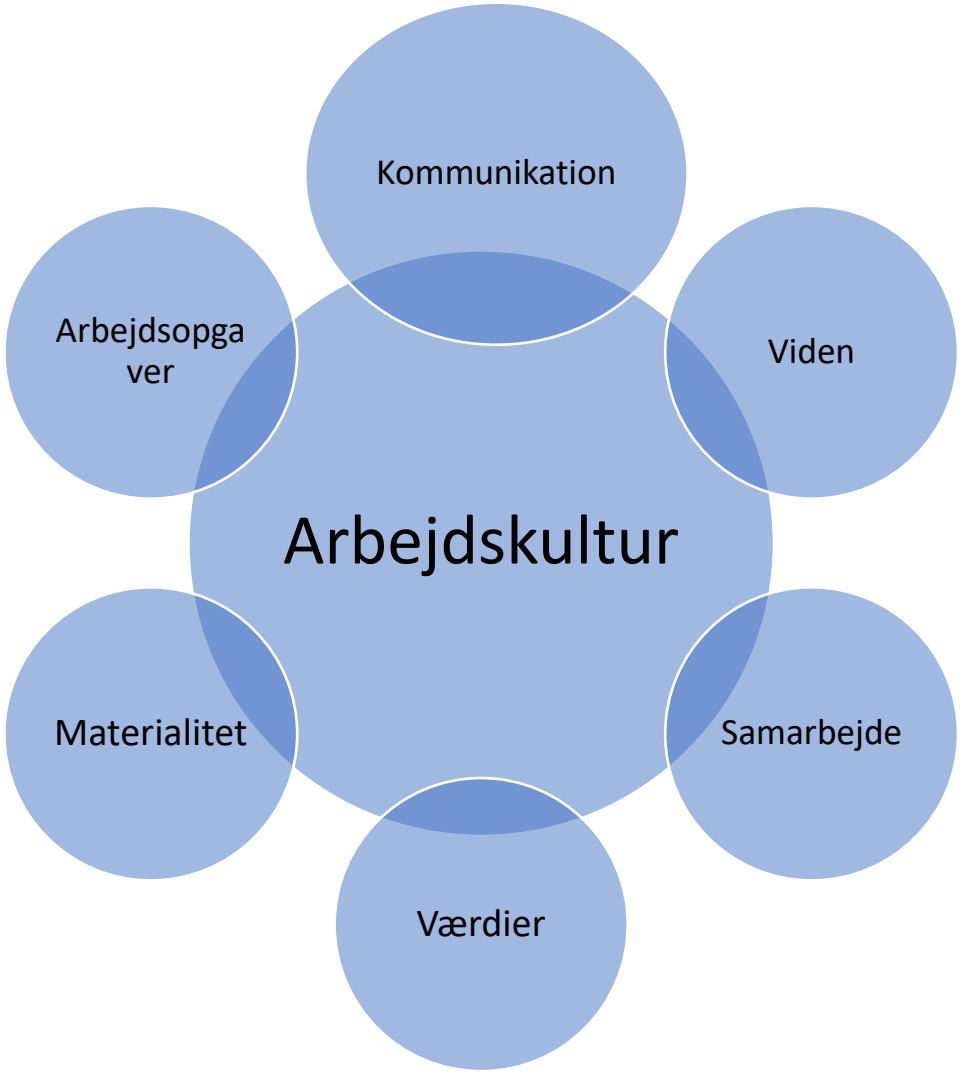
Ukrainere er vant til en hierarkisk ledelsesstruktur
Ukrainere spørger altid om løn som det første til jobsamtale

Begge perspektiver er lige problematiske hvis de blokerer for et syn på individet og placerer individet i en uhensigtsmæssig kasse

→ Etnificering (Dennis Day, 1998)

Diskussion 1: Muligheder og barrierer i arbejdskulturen?

- Hvad er det for en viden man skal have for at kunne deltage ligeværdigt og aktivt i arbejde og samarbejde i jeres virksomheder?
- Hvordan skabes der muligheder for samtale og kommunikation?
- Hvilke arbejdsopgaver kan skabe muligheder og udfordringer for medarbejdere med andre forudsætninger end 'normalt'?
- Hvordan kan den fysiske materialitet gøres inkluderende?
- Er der aspekter af den fysiske materialitet, som skaber barrierer eller specifikke udfordringer for udsatte medarbejdere?
- Hvad er de arbejdskulturelle værdisæt og på hvilke måder formidles de direkte eller indirekte til medarbejderne?
- Hvordan, hvor og hvornår finder samarbejde sted i virksomheden?



Opsamling:

Hvad er diversitet for jer?

På hvilken måde oplever I at diversitet er værdiskabende i jeres organisation?

Hvilken konkret værdi skaber diversitet på arbejdspladsen for jeres organisation?

Skriv jeres reflektioner ind i denne padlet

Hvordan kunne disse overvejelser tænkes ind i en social bæredygtighedsstrategi for jeres virksomhed og arbejdskultur?