

FEM KVINDERS SUCCES - HOVEDKONKLUSIONER

FORSKNING - LØSNINGER

Målsætning & definition

Uddannelse

Mangfoldighedsledelse

Kultur

Frivilligt arbejde

VIDEN
BARRIERER

LØSNINGER

PROGRAM

Hovedkonklusioner

Introduktion til integration & beskæftigelse

Forskning – 5 barrierer & 5 løsninger

Praksis – 6 projekter med barrierer & løsninger

Refleksionsspørgsmål

HOVEDKONKLUSIONER

FORSKNING - BARRIERER

Mangel på mål

Sproget

Medarbejdere

Arbejdsmarkedet

Kommunale tiltag

HOVEDKONKLUSIONER

FORSKNING - LØSNINGER

Målsætning & definition

Uddannelse

Mangfoldighedsledelse

Kultur

Frivilligt arbejde

HOVEDKONKLUSIONER

PRAKSIS - METODER

Kompetenceafklaring

Sprog- & arbejdsmarkedsrettet undervisning

Rådgivning & vejledning

Individuelle undervisningsforløb

Kulturforståelse

Netværk & rollemodeller

INTRODUKTION

Paradigmeskift i integrationsindsats - beskæftigelse er nøglen til integration

“Antallet af beskæftigede flygtninge er steget fra ca. 4.100 til 7.200 personer fra marts til november sidste år. Det svarer til en stigning på 75 pct.”

“Tallene viser, at det går meget bedre med at integrere flygtninge på arbejdspladserne. Det er et resultat af den nye tilgang til integration, som blev aftalt sidste år med trepartsaftalen”

<http://di.dk/dibusiness/nyheder/Pages/Markant-flere-flygtninge-kom-ud-paa-arbejdsmarkedet-i-2016.aspx>

“Der er overordnet set behov for et paradigmeskifte i integrationsindsatsen for de flygtninge og familiesammenførte, der ikke med det samme finder beskæftigelse i Danmark. Derfor skal indsatsen begynde tidligere og i højere grad end i dag foregå ude på virksomhederne”

<http://uim.dk/filer/nyheder-2016/trepartsaftale-om-arbejdsmarkedetsintegration.pdf>

INTRODUKTION

Kvinderne er nøglen til integration

”Ifølge de seneste tal fra Udlændinge- og Integrationsministeriet er 44 pct. af mandlige flygtninge og familiesammenførte i aldersgruppen 25-34 år i beskæftigelse efter tre år i Danmark. Det samme gælder for kun 13 pct. af kvinderne i samme aldersgruppe.”

”Et kig i Danmarks Statistik viser, at kønsforskellene også er synlige på længere sigt. I 2013 var 59,2 pct. mandlige indvandrere fra ikkevestlige lande i beskæftigelse, mens det kun gjaldt 49,3 pct. af kvinderne i samme gruppe. Beskæftigelsen blandt mænd og kvinder med dansk oprindelse lå på 78,4 og 75,2 pct.”

<https://www.information.dk/indland/2016/03/kvinder-noeglen-integration>

FORSKNING

Barriere 1: Mangel på mål

”Det er meget vanskeligt at skabe løsninger og fremgang, når vi ikke ved, hvad vi vil opnå. Der mangler ganske enkelt klare, kvantificerbare mål og delmål for integrationsindsatsen, så vi kan drøfte udviklingen og indsatsen på et kvalificeret grundlag. Eller evidensbaseret, for at bruge et af tidens plusord. Integrationsloven indeholder ganske vist en række mål for integrationsindsatsen. De handler om selvforsørgelse, deltagelse i samfundet og forståelse for danske værdier. Men de er i dag løse hensigtserklæringer. De kan ikke bruges til at give os et retvisende billede af, hvordan det egentligt går med integrationsindsatsen på samfundsplan, og ej heller til at vurdere den relative succes – eller det modsatte – af individuelle integrationsindsatser. Fraværet af kvantificerbare mål overlader debatten til holdninger og udefinérbare og værdiladede begreber, som f.eks. ”sammenhængskraft”.”

(<http://www.denoffentlige.dk/lad-os-dog-faa-maal-integrationen>)

FORSKNING

Barriere 2: Sproglige udfordringer

“Arbejde betragtes ofte som en vigtig vej til social integration af ikke-vestlige indvandrere, flygtninge og efterkommere. Mange indvandrere, som har fået et job, oplever dog, at sproglige barrierer kan gøre det vanskeligt at skabe sociale relationer til deres danske kolleger. Sproglige barrierer mellem medarbejdergrupper kan være en hindring for et velfungerende samarbejde og føre til gensidig mistillid. Velfungerende kommunikation og social integration på etnisk mangfoldige arbejdspladser kræver en indsats både fra medarbejdernes og ledelsens side.”

https://pure.sfi.dk/ws/files/653710/SFI_Tema_Sprog_02.pdf

FORSKNING

Barriere 3: Etablerede medarbejdere

”Men vores undersøgelser viser dog også, at sproget er afgørende, når det gælder om at få ikke-danskere placeret i den slags job: Der er nemlig større skepsis blandt lønmodtagere overfor personer med mangelfulde danskkundskaber end personer med nedsat arbejdsevne – hver fjerde er negativ overfor dårligt dansk, mens under hver tiende er skeptisk overfor at der bliver hyret kollegaer med nedsat arbejdsevne.”

“Og vores analyser viser, at når lønmodtagerne får konkrete erfaringer med at arbejde sammen med personer fra en bestemt udsat gruppe, er de også mere positivt stemt over for i fremtiden at få kollegaer fra denne gruppe.”

<http://www.sfi.dk/nyt/nyheder/artikler/er-der-muligheder-paa-arbejdsmarkedet-for-flygtninge/>

FORSKNING

Barriere 4: Arbejdsmarkedets forventninger

”Mange af de kvinder, der kommer hertil som flygtninge, har et lavere uddannelsesniveau, begrænset erfaring fra arbejdsmarkedet og er vokset op med en forventning om at være hjemmegående. Derfor er det hårde odds, der møder dem i et land som Danmark med et højt uddannelsesniveau, høj løn og en høj grad af netværksbaseret jobsøgning.”

”De kommer ikke til at nå samme niveau som kvinder, der er født i Danmark. Men beskæftigelsen kan godt blive højere, og vi skal gøre, hvad vi kan, for at hjælpe dem på vej.”

<https://www.information.dk/indland/2016/03/kvinder-noeglen-integration>

FORSKNING

Barriere 5: Kommunale tiltag

Integration – en udfordring for kommunerne

Forskel på kommunernes succes med integration

Få flygtninge og indvandrere får job efter aktivering

Familiesammenførte kommer hurtigt i job

Jobindsatsen begynder i asylcentret

Organisering på tværs giver en smidigere proces

<http://www.integrationsviden.dk/beskaeftigelse/aktiv%20indsats/integration-vejen-til-arbejdsmarkedet/#.WNqHKxLyj-Y>

FORSKNING

Løsning 1: målsætning og definering

”Der er behov for klare målsætninger, en øget synliggørelse af succeskriterier og systematisk historisk data omkring integrationsindsatsen. Det muliggør en mere saglig diskussion og tillader os at identificere både gode og dårlige tiltag, så vi kan lære af fejl og bygge videre på succeserne.”

(<http://www.denoffentlige.dk/lad-os-dog-faa-maal-integrationen>)

2 definitioner:

Systemintegration

Beskæftigelse

(Mikkelsen, 2008: 23)

Socialintegration

Minoritetens & majoritetens interaktion

FORSKNING

Løsning 2: Uddannelse

”Den lavere andel blandt etniske minoriteter, som fuldfører en ungdomsuddannelse, er en af forklaringerne på, at etniske minoriteter har en forholdsvis svag tilknytning til arbejdsmarkedet.”

”Det er vigtigt at have fokus på, at flere etniske minoritetsunge får en ungdomsuddannelse, men det ser ud til at også andre forhold som eksempelvis familiebaggrund har betydning for, hvordan de unge klarer sig på arbejdsmarkedet.”

<https://www.sfi.dk/nyt/nyheder/presse/ungdomsuddannelse-oeger-jobchancen-markant-for-indvandrere/>

FORSKNING

Løsning 3: Mangfoldighedsledelse

”Undersøgelser har vist, at teams, hvor medlemmerne er forskellige præsterer væsentligt bedre end teams, hvor medlemmerne ligner hinanden. Forsøg har peget på, at samarbejdet er optimalt, når der ikke er mere end 70 % af en gruppe, som ligner hinanden på køn, alder, uddannelse eller anciennitet.”

<http://www.mangfoldighedscharter.dk/om-mangfoldighedsledelse>

“Ledere kan håndtere diversitet på to diametralt forskellige, måter: gennem udvikling av visjoner og fokus på felles identitet, eller ved å dyrke forskjellene mellom medarbeiderne.”

https://www.idunn.no/beta/2016/01/ledelse_og_diversitet_felles_visjoner_versus_individuell_t

FORSKNING

Løsning 4: Diskussion af kultur

”Vurderes det, at ansøgeren forstår kulturen på en dansk arbejdsplads, er der en større chance for, at vedkommende får jobbet, end hvis han taler flydende dansk, men ikke forstår kulturen”

”Arbejdsgiverne opfatter kultur, som noget ansøgerne har. Noget, der ikke kan ændres. Så de bliver afvist, hvis de ikke behersker danske kulturelle normer. Men mange senmoderne undersøgelser tyder på, at kultur ikke er noget statisk. Kultur er dynamisk. Det er noget, vi skaber sammen, når vi interagerer”

<http://videnskab.dk/kultur-samfund/udlaendinge-skal-forsta-dansk-kultur-ikke-nodvendigvis-sprog-fa-job>

FORSKNING

Løsning 5: Frivilligt arbejde

“Samlet set viser undersøgelsen, at nydanskere oplever, at deres frivillige foreningsengagement styrker deres muligheder for, og evne til, at agere som samfundsborgere i Danmark. Det giver samtidig nydanskerne en større oplevelse af tillid og anerkendelse samt tilknytning til samfundet.”

<http://uim.dk/publikationer/dokumentationsindsatsen-civilsamfundet-bygger-bro>

PRAKSIS

6 projekter – med barrierer og løsninger

1 uddannelsesinstitution: Nordsjællands Sprogcenter

1 kommunalt projekt: Greve Kommune og Greve Nord

1 privat & 1 frivillig forening: IBM & Foreningen Nydansker

1 frivillig forening: Bydelsmødre

1 privat virksomhed: Bilka

1 privat virksomhed: ISS

PRAKSIS

Projekt 1: "Kvinder for fremtiden"

Målgruppe: Kvinder med international baggrund med mellem eller lang videregående uddannelse.

Formål: at få kvinderne ind på arbejdsmarkedet i mindre eller mellemstore virksomheder eller i gang med iværksætteri.

Metode: Bygger videre på talenter & kompetencer hos kvinderne med kompetenceafklaring, sprog- og arbejdsmarkedsrettet undervisning, fortrolighed med det danske arbejdsmarked og vejledning og mulighed for virksomhedspraktik.

<http://www.kvinderforfremtiden.dk/attachments/article/346/Frederiksborg%20Amts%20avis%20KFF%20>

[Sprogpris.pdf](#)

PRAKSIS

Projekt 2: ”Udvikling, implementering og evaluering af ny metode til opsøgende og beskæftigelsesrettet indsats overfor ægtefælleforsørgede, nydanske kvinder”

Målgruppe: Den overordnede målgruppe for projektet er ledige, nydanske, ægtefælleforsørgede kvinder - dvs. kvinder, der hverken er i arbejde eller modtager offentlig forsørgelse.

Formål: at udvikle, implementere og evaluere en ny metode for opsøgende indsats og mobilisering af ledige, nydanske ægtefælleforsørgede kvinder, så disse kommer i beskæftigelse/uddannelse eller tættere på arbejdsmarkedet.

Metode: vejledning og rådgivning, individuelle undervisningsforløb, cykeltræning og branchesprog.

<http://grevenord.dk/greve-nord-projektet/projektet-for-aegtefaelleforsorgede-kvinder.html>

PRAKSIS

Projekt 3: IBM og Foreningen Nydanskere erhvervsmentorprogram

”Jeg har valgt at deltage i erhvervsmentorindsatsen, fordi det kan være svært som flygtning at blive integreret på det danske arbejdsmarked, og det er derfor vigtigt, at vi hjælper til at nedbryde nogle af de barrierer, der kan være. Ofte kan det være simple ting som at hjælpe til en forståelse af vores kultur, hvordan vores arbejdsmarked fungerer, hvor flygtningenes kompetencer kan bruges eller at skabe adgang til de forbindelser, vi har opnået igennem et langt liv på det danske arbejdsmarked.”

<http://www.foreningen-nydanske.dk/site/nyhed/2016-03-16/ibm-melder-sig-p-banen-i-flygtningeindsats>

PRAKSIS

Projekt 4: Bydelsmødre

"Det er en rigtig god idé. Alle uanset etnicitet og køn har brug for rollemodeller, de kan spejle sig i. Det har flygtninge selvfølgelig også."

"Hverdagsintegration virker godt. I bydelsmødre hjælper vi kvinder uden at bestemme over dem."

<https://www.kristeligt-dagblad.dk/danmark/frivillige-bydelsmoedre-hjaelper-indvandrerkvinder-med-falde-til>

PRAKSIS

Projekt 5: Bilka

”Resultatet er, at de lærer dansk langt hurtigere, end hvis de kun gik på sprogskole. Det bliver mere virkelighedsnært.”

”Vi gør meget ud af at forklare flygtningene, at deltagelse i vores sprogskole i Bilka ikke er en garanti for at få et job. Det handler om at lære sproget og det danske arbejdsmarked at kende. Vi er heller ikke gået ind i projektet med det formål at skaffe arbejdskraft; vi gør det mere ud fra en holdning om, at vi er en stor virksomhed med mange ufaglærte job, og derfor har vi et samfundsansvar.”

<http://www.business.dk/oekonomi/integration-af-flygtninge-foregaar-i-store-virksomheder-0>

PRAKSIS

Projekt 6: ISS

”Det er ofte borgere, som er dårligt integrerede og langt fra arbejdsmarkedet, når vi begynder, succesraten er høj, og det afspejles i den offentlige villighed til at bruge os”

<http://www.business.dk/oekonomi/integration-af-flygtninge-foregaar-i-store-virksomheder-0>

Refleksion

Ny viden?

Nye løsninger?

Nye jobs?