

# **LO medlemmers modtagelse af indvandrere på arbejdspladsen**

Finansieret af Arbejdsmarkedsrådet for Århus Amt,  
Koordinationsudvalget i Århus Kommune,  
Århus Kommune,  
Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration samt LO

## **Rapport**



LO ÅRHUS



## **Forord**

LO Århus har gennem mange år været engageret i problematikkerne omkring flygtninge og indvandreres plads i det danske samfund i almindelighed og i Århus i særdeleshed. Naturligt nok er det navnlig deres plads på arbejdsmarkedet, som har optaget organisationen. Vi har med uro set på udviklingen for, hvordan det går. Tallene er ikke gode, og det har vist sig meget vanskeligt at vende udviklingen, selv om der er gjort mange forsøg. Vi står med et meget komplekst problem, som ikke har nogen enkel løsning.

Det er der mange grunde til. Også mange, som vi i LO ikke har nogen direkte indflydelse på.

Ser man helt overordnet på tallene, viser nogle resultater fra fx Rockwoolfonden, at 75 % af alle borgere i Danmark i den arbejdsdygtige alder er i beskæftigelse. Det tilsvarende procenttal for flygtninge og indvandrere er kun 50 %. I Århus er det ikke bedre, tværtimod.

Hvis tallene dækkede over, at vi var i gang med at opkvalificere de mange ledige indvandrere, var det ikke så galt, men det er desværre ikke tilfældet. Andre tal afslører nemlig, at uddannelsesniveaueet blandt indvandrere gennemgående er lavt. Stadig med baggrund i oplysninger fra Rockwoolfonden er det sådan, at 40 % af indvandrerne ikke har skolekompetencer svarende til 9. klasses niveau i folkeskolen.

Når vi tænker på de kvalifikationskrav, der stilles til LO medlemmer på arbejdspladserne, er det indlysende, at det er meget vanskeligt alene af den grund for en stor del af indvandrerne at komme i job. Sproget er naturligvis en anden væsentlig kvalifikation. Hvis skolekundskaberne mangler og sproget heller ikke er på plads, kan integrationen på arbejdsmarkedet være meget vanskelig, også selv om der bakkes op med danskundervisning på arbejdspladsen.

Der er mange andre grunde; mange, som ikke nødvendigvis hænger sammen med indvandrerne selv. Fx nogle arbejdsgiveres manglende anerkendelse af kvalifikationer erhvervet uden for det danske uddannelsessystem. Det kan også være, at vi ikke er dygtige nok til at få matchet de rigtige arbejdspladser med de rigtige indvandrere på det rigtige tidspunkt. Hvis man som indvandrer oplever lang tids ledighed og gentagne beskæftigelsesinitiativer, der ikke resulterer i et job, falder motivationen og troen på, at det kan lade sig gøre.

Det kan også være, at indvandrere mødes med fordomme og ligefrem modvilje, når de prøver at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Måske sorterer nogle arbejdsgivere på forhånd personer fra, der har en anden baggrund end dansk.

I LO Århus har vi haft en opfattelse af, at den største barriere for at få indvandre-re ind på arbejdspladserne var blandt vore egne kollegaer på arbejdspladserne. På den anden side er det ikke noget, vi har haft nogen klar viden om.

Vi mener, at vi står over for et meget alvorligt problem for vores samfund. Hvis vi skal klare os i en stadig mere globaliseret verden, er det nødvendigt at så mange som muligt kommer i arbejde, at alle får en uddannelse der modsvarer de krav som arbejdsmarkedet stiller. Vi kan ikke, og skal ikke konkurrere på løn, men derimod skal vi møde fremtidens udfordringer ved at være foran rent uddannelsesmæssigt, hvilket gælder alle på det danske arbejdsmarked. Derfor er det meget alvorligt at så store grupper af mennesker står uden for arbejdsmarke-



det, Det bliver en trussel mod sammenhængskraften i vores samfund. Selvfølgelig det, at man har et job, når man er i den arbejdsdygtige alder, er for de fleste mennesker helt afgørende for at man trives, føler selvværd, ansvar og engagerer sig i samfundet.

Vi har som sagt troet, at LO medlemmerne var en del af barrieren for, at indvandrere kunne komme ind på arbejdspladserne. Men vi ville gerne vide, om det virkelig forholdte sig sådan. Derfor besluttede vi for et års tid siden at undersøge sagen. Vi ville finde ud af, om der er fordomme eller andre grunde blandt vore medlemmer, som er med til at forhindre indvandreres adgang til de århusianske arbejdspladser.

Via denne undersøgelse ønskede vi at finde frem til, hvad LO kan gøre for at løse problemet. Men samtidig ønskede vi at få vore medlemmer til at debattere og overveje deres holdninger.

Nu har vi gennemført undersøgelsen. Resultaterne er overraskende og myter er ryddet af vejen. Det er godt i sig selv. Holdningerne er – som det vil fremgå – betydeligt mere positive, end vi havde forventet. Det er meget glædeligt, og det giver os et fornyet håb om, at vi kan komme videre. Udfordringerne står på den anden side også mere klart. LO medlemmer på århusianske arbejdspladser oplever selv, at kravene på arbejdsmarkedet er betydelige og konstant stigende. Krav, som også indvandrere skal leve op til.

Undersøgelsen betyder naturligvis ikke i sig selv, at flere indvandrere får et job, men undersøgelsen peger på nogle veje at gå. Og der er mange budskaber, som LO Århus i den kommende tid vil bruge kræfter på at udbrede.

Vi tror, at undersøgelsens resultater er en af de mange brikker, som skal til for at opgaven med at få mange flere indvandrere i job, kan lykkedes.

God læselyst!

Hans Halvorsen



## Indholdsfortegnelse

Forord .....	2
Resume .....	5
Formål, metode og læsevejledning .....	12
<i>Formål</i> .....	12
<i>Metode</i> .....	12
Undersøgelser af holdninger til indvandrere - begrebsafklaring.....	16
<b><u>Kapitel 1. Profil af undersøgelsens deltagere</u></b> .....	<b>19</b>
<i>Profil af interviewpersonerne</i> .....	19
<i>Profil af spørgeskemaundersøgelsens respondenter</i> .....	19
<i>Repræsentativitet</i> .....	27
<i>Opsummering af profil</i> .....	28
<b><u>Kapitel 2. Holdninger til indvandrere på arbejdspladsen</u></b> .....	<b>30</b>
<i>Indvandrere i Danmark</i> .....	31
<i>At indordne sig under ledelsesformer</i> .....	32
<i>Deltagelse i sociale aktiviteter</i> .....	33
<i>Ret til forskellighed</i> .....	35
<i>Barrierer for indvandrere på arbejdsmarkedet</i> .....	48
<i>LO medlemmers holdninger til vigtige kvalifikationer på arbejdsmarkedet</i> .....	57
<i>Indvandrerspørgsmålet – hvilken betydning har indvandrere for Danmark</i> .....	60
<i>Opsummering af holdninger til indvandrere på arbejdspladsen</i> .....	66
<b><u>Kapitel 3. Ressourcer og ansvar for at indvandrere kommer ind på arbejdsmarkedet</u></b> .....	<b>68</b>
<i>Ressourcefordeling – skal arbejdspladserne bidrage til opgaven</i> .....	68
<i>Opsummering af ressourcer og ansvar for, at indvandrere kommer ind på arbejdsmarkedet</i> .....	81
<b><u>Kapitel 4. Erfaringer med indvandrere på arbejdspladsen</u></b> .....	<b>83</b>
<i>Sammenhæng mellem holdninger og erfaringer</i> .....	83
<i>Formelle og uformelle indslusningsforløb</i> .....	85
<i>Sprogpraktik</i> .....	88
<i>Jobrotation</i> .....	91
<i>Mentor, tutor eller sidemandsoplæring</i> .....	93
<i>Ulønnet praktik eller jobtræning</i> .....	94
<i>Ansættelse på almindelige vilkår</i> .....	95
<i>Samtaler om indvandrere på arbejdspladsen</i> .....	97
<i>Opsummering af erfaringer med indvandrere på arbejdspladsen</i> .....	104
<b><u>Bilag</u></b> .....	<b>107</b>
<i>Fordeling på område, postnummer, indb., udsendt og retur</i> .....	108
<i>Fagforeninger – udsendt og retur</i> .....	109
<i>Interviews</i> .....	112



## **Resume**

LO Århus har gennemført en omfattende undersøgelse af LO medlemmers holdninger til flygtninge og indvandrere på arbejdspladserne i Århus.

Undersøgelsen er finansieret af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, Koordinationsudvalget i Århus Kommune, Århus Kommune, Ministeriet for Flygtninge Indvandrere og Integration samt LO.

Resultaterne er præsenteret i rapportform, på LO Århus hjemmeside, på seminarer og i diverse medier, og der er udviklet et dialogværktøj til LO tillidsvalgte.

## **Undersøgelsens metode**

Undersøgelsen omfatter såvel en spørgeskemaundersøgelse som personlige interviews.

Spørgeskemaet er udsendt til alle medlemmer af fagforeninger i LO Århus. Knap 9.000 medlemmer har besvaret spørgeskemaet, svarende til ca. 20 %. I spørgeskemaerne er alle LO medlemmer i Århus blevet spurgt om deres holdninger til indvandreres rettigheder og pligter og om deres opfattelse af barrierer for indvandrere på arbejdsmarkedet generelt.

I alt 48 tillidsvalgte, ansatte og ledere på 26 offentlige og private arbejdspladser i Århus Kommune er interviewet om holdninger og erfaringer med indvandrere på arbejdspladsen. Dels om egne og kollegers holdninger til at modtage indvandrere, og deres begrundelser for disse holdninger, dels om deres erfaringer med at modtage indvandrere og med forskellige indslusningsordninger.

Både spørgeskemabesvarelsene og interviewene dækker et bredt udsnit af LO medlemmer med forskellige uddannelses- og beskæftigelsesmæssige baggrunde. Der er således ikke noget, der taler imod undersøgelsens repræsentativitet.

I dette resume gives en grundig præsentation af undersøgelsens vigtigste resultater.

## **Undersøgelsens overordnede resultater**

Helt overordnet tegner der sig et meget klart billede af, at LO medlemmer er positive over for at få indvandrere ind på deres arbejdspladser. 93 % af medlemmerne mener, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet, i øvrigt uanset om de samtidig mener, at indvandrere i længden har en positiv eller en negativ betydning for Danmarks økonomi.

Flere er opmærksomme på, at hvis indvandrere holdes ude fra arbejdsmarkedet, kan det i længden medvirke til en opsplittning af det danske samfund.

Medlemmernes holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen er primært influeret af overvejelser over, hvad der rent praktisk kan og ikke kan lade sig gøre. En undtagelse er spørgsmålet om at praktisere religion på arbejdspladsen. Åbenlys praktisering af religion bliver mødt med modvilje og modstand hos mange medlemmer. Denne modvilje er mere følelsesmæssigt end rationelt begrundet.



Overordnet er der to forhold, som påvirker holdningerne til indvandrere på arbejdspladserne. Det ene forhold er LO-medlemmernes uddannelsesniveau, det andet er deres erfaringer med integration. Generelt er det sådan, at jo højere uddannet et LO-medlem er, jo mere tolerant er det. Og har de tillidsvalgte positive erfaringer med at modtage indvandrere, har de alt andet lige også positive holdninger.

De tillidsvalgte har overvejende positive erfaringer med integrationsforløb, hvor formålet er klart som fx ved jobrotation og sprogpraktik, mens forløb med diffuse formål som ved fx ulønnet praktik eller jobtræning ofte giver negative erfaringer, som kan give anledning til gnidninger. De negative erfaringer tæller i længden – dvs. at en beskedent mængde af negative erfaringer ikke automatisk opvejes af en længere række af positive erfaringer.

Undersøgelsen viser, at LO medlemmerne mener, at fagbevægelsen gerne må spille en større rolle i integration. Det friholder dog ikke indvandrere fra selv at tage initiativer til at komme i job. Medlemmerne ser langt mere positivt på indvandrere, der selv kommer og søger jobbet end på dem, der bliver båret ind via ordninger og jobkonsulenter.

På rigtig mange arbejdspladser har man aldrig talt om integration af indvandrere, og tillidsfolkene kender ikke ledelsens holdninger. Mange tillidsrepræsentanter efterlyser materiale om de forskellige ordninger og aftaler og mere viden om, hvad der foregår på egen virksomhed.

### **Holdninger til indvandrere på arbejdspladsen**

I det følgende opsummeres LO medlemmernes *holdninger* til at få indvandrere ind på arbejdsmarkedet.

Stort set alle medlemmerne mener, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet. Flere tillidsrepræsentanter med positive erfaringer med indvandrerkolleger mener, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet end deres kolleger med negative erfaringer. Medlemmerne forventer dog, at indvandrere indpasser sig de formelle strukturer og i det hele taget tilpasser sig normerne på arbejdspladserne. Også uanset medlemmernes uddannelses- og beskæftigelsesmæssige baggrunde.

- 99 % af medlemmerne mener, at indvandrere skal indordne sig under ledelsesformer på danske arbejdspladser.
- 85 % af medlemmerne mener, at indvandrere skal være indstillede på at deltage i sociale aktiviteter på lige fod med de øvrige kolleger

Medlemmerne er delt på spørgsmålet om, hvorvidt der skal være mulighed for sproglig og religiøs forskellighed på arbejdspladsen. I spørgsmålene om indvandreres ret til at gå med tørklæde, modtage danskundervisning, tale eget sprog eller praktisere religion på arbejdspladsen er det medlemmernes uddannelse eller tillidsrepræsentanternes hhv. positive eller negative erfaringer, der har størst betydning for holdningerne. Jo højere uddannelse og jo mere positive erfaringer,



desto flere mener, at der bør være plads til den religiøse og sproglige forskellighed på arbejdspladsen.

I gennemsnit er medlemmerne *overvejende uenige* i, at indvandrere skal have de nævnte sproglige og religiøse rettigheder. Den specifikke fordeling er:

- Lidt under halvdelen af medlemmerne mener, at indvandrere bør have ret til at gå med tørklæde i arbejdstiden.
- Lidt under halvdelen mener, at indvandrere bør have mulighed for dansk-undervisning i arbejdstiden.
- En tredjedel mener, at indvandrere bør have ret til at tale deres eget sprog på arbejdspladsen.
- En fjerdedel mener, at indvandrere bør have ret til diskret at praktisere religion på arbejdspladsen.

Medlemmerne mener, at sproglige og sociale kvalifikationer er afgørende kompetencer at besidde på det moderne, danske arbejdsmarked. Det skyldes bl.a. stigende krav på arbejdsmarkedet, hvor ansatte på mange virksomheder i det daglige har ansvaret for at planlægge og gennemføre produktionen i samarbejde med kollegerne.

Det er ikke bestemte grupper af medlemmer, der holdningsmæssigt skiller sig ud på disse spørgsmål – alle medlemmerne er enige i, at kompetencerne er vigtige. I gennemsnit finder medlemmerne det *vigtigt* eller *meget vigtigt*, at indvandrere besidder sproglige kvalifikationer, inden de ansættes, og at de ret hurtigt tillærer sig de sociale kvalifikationer, som kræves på moderne, danske virksomheder.

Medlemmernes svar fordeler sig sådan:

- Alle medlemmerne mener, at det er vigtigt, at indvandrere giver klart udtryk for, hvis der er beskeder, de ikke har forstået.
- Mere end 9 ud af 10 mener, at det er vigtigt, at indvandrere besidder gode dansk kundskaber, når de ansættes.
- Mere end 9 ud af 10 mener, at det er vigtigt, at indvandrere hurtigst muligt lærer arbejdspladsens omgangsform at kende.
- 9 ud af 10 mener, at det er vigtigt, at indvandrere udviser initiativ og selv træffer beslutninger.
- 7 ud af 10 mener, at det er vigtigt, at indvandrere har tilstrækkelige sproglige kvalifikationer til at tale med kolleger om familie og fritidsinteresser.

LO medlemmerne mener, at indvandrere på længere sigt får en moderat positiv betydning for Danmarks økonomi og kultur, med der er en tendens til, at lidt flere mener, at det ikke får betydning for trivslen på danske arbejdspladser. Uddannelse kan forklare medlemmernes holdninger til spørgsmålet. Jo højere uddannelse des flere tillægger indvandrere en positiv betydning.



**Ressourcer og ansvar for, at indvandrere kommer ind på  
arbejdsmarkedet**

LO medlemmerne ønsker flere indvandrere ind på arbejdsmarkedet, men stiller samtidig krav om, at de har tilstrækkeligt med sproglige og sociale kvalifikationer til, at deres produktivitet svarer til lønniveauet på det moderne, danske arbejdsmarked. Og mange medlemmer har erfaret, at dette ikke er tilfældet.

Efter medlemmernes mening skal dette dilemma ikke løses ved positiv særbehandling i form af fx ansættelser til en løn under overenskomsten eller fortrinsret ved ansættelserne. Derimod er mange medlemmer åbne over for, at der afsættes ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.

Medlemmerne er delt i tre lige store grupper på spørgsmålet om, *hvem* der skal afsætte ressourcer til at tage imod indvandrere

- 1/3 af medlemmerne ønsker indvandrere hurtigt ind på arbejdsmarkedet til minimum overenskomstløn og stiller krav om dansk kundskaber og sociale kvalifikationer. Samtidig har de den holdning, at *deres arbejdsplads* bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.
- 1/3 af medlemmerne ønsker indvandrere hurtigt ind på arbejdsmarkedet til minimum overenskomstløn og stiller krav om dansk kundskaber og sociale kvalifikationer. Samtidig har de den holdning, at *deres arbejdsplads ikke* bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.
- 1/3 af medlemmerne har svaret nej til at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet, eller at det skal ske til overenskomstmæssig løn. De stiller ikke krav om dansk kundskaber eller sociale kvalifikationer. De mener derfor ikke, at der skal afsættes ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.

Medlemmernes uddannelse, køn, alder og arbejdspladsens størrelse har ikke betydning for, om de mener, at arbejdspladsen bør afsætte ressourcer til opgaven. Andelen af medlemmer der mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til at tage imod indvandrere:

- er højere på offentlige end på private arbejdspladser,
- er højere blandt medlemmerne af FOA, HK og af fagforeninger for faglærte, end blandt medlemmer af fagforeninger for ufaglærte og inden for byggefagene,
- er højere blandt medlemmer, der har kendskab til indvandrere fra deres boligområde eller arbejdsplads,
- er højere blandt de medlemmer, som mener at indvandrere bør have mulighed for at praktisere religion, gå med tørklæde, tale eget sprog og modtage dansk undervisning på arbejdspladsen,
- er højere blandt de medlemmer, som mener, at fagbevægelsen skal tage et større ansvar for integration.

Medlemmer, som mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til opgaven, stiller samme krav som andre medlemmer om, at indvandrere skal indordne sig



under ledelsesstrukturerne og deltage i sociale aktiviteter. De stiller også krav om, at indvandrere skal have de nødvendige sproglige og sociale kvalifikationer.

Medlemmerne ser gerne, at fagbevægelsen tager et større ansvar for integration. Men også at indvandrere selv tager et større ansvar. Mere end halvdelen af medlemmerne ønsker, at tillidsrepræsentanten, fagforeningen eller LO Århus påtager sig et ansvar for, at modtage indvandrere på arbejdspladsen, mens 8 ud af 10 medlemmer mener, at indvandrere i højere grad selv skal tage et ansvar for at komme ind på en arbejdsplads.

Det samme gælder de medlemmer som mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til at modtage indvandrere. Det friholder altså ikke indvandrere fra selv at tage et ansvar, at mange mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til opgaven.

### ***Erfaringer med indvandrere på arbejdspladsen***

Hovedparten af medlemmerne har positive erfaringer med at have indvandrere som kolleger. Seks ud af ti tillidsvalgte, der har besvaret spørgeskemaet, har positive erfaringer, tre ud af ti har ikke erfaringer og én ud af ti har negative erfaringer.

Interviewene med de tillidsvalgte og data fra spørgeskemaundersøgelsen peger på, at positive erfaringer giver positive holdninger og omvendt, at negative erfaringer giver negative holdninger. Interviewene viser på den ene side, at én eller få negative oplevelser huskes og derved kan overgå mange positive erfaringer. På den anden side er der medlemmer, som ikke baserer deres generelle holdninger på det ene problematiske forløb, de måske har oplevet.

Over halvdelen af de tillidsvalgte har ikke prøvet særlige indslusningsforløb. Halvdelen af dem har alligevel kolleger, som er indvandrere; altså indvandrere, som er ansat på ordinære vilkår.

Af de tillidsvalgte, som har erfaringer med særlige indslusningsforløb, har flest prøvet ulønnet praktik eller jobtræning, lidt færre har prøvet sprogpraktik, mentorordningen og fleksjob. Ulønnet praktik er samtidig den ordning, som færrest af de tillidsvalgte har positive erfaringer med.

De interviewede har erfaringer med følgende ordninger:

- Sprogpraktik
- Jobrotation
- Mentorordningen
- Ulønnet praktik
- Ordinære ansættelser

**Sprogpraktik:** På langt de fleste arbejdspladser har man ret gode erfaringer med praktikforløb, hvor fremmedsprogede modtager sprogundervisning i den ene halvdel af arbejdstiden og arbejder den anden halve tid med udvalgte arbejdsopgaver. Det gælder navnlig, når sprogundervisningen foregår på arbejdspladsen, og underviseren kan følge med i kursisternes arbejdsdag samt inddrage de ord og begreber, som bruges på arbejdspladsen i undervisningen. Generelt er sprogpraktikordningen en succes, både på store og små arbejdspladser. Kollegerne bakker



op om ordningen, primært fordi de kan se formålet med, at fremmedsprogede kolleger lærer dansk på arbejdspladsen.

**Jobrotation:** Nogle arbejdspladser har rigtig gode erfaringer med jobrotation, primært fordi de tillidsvalgte, kolleger og indvandrerne kan se formålet med det. De kan se, at alle har fordel af, at erfarne kolleger opkvalificeres og efteruddannes og, at ledige efter et kort introduktionskursus klarer nogle af de erfarne kollegers opgaver, mens de er på kursus. Nogle af de interviewede fra andre virksomheder som ikke har erfaringer med jobrotation har overvejet, om ordningen er en mulighed inden for netop deres brancher. En af brancherne er plast- og forarbejdningsindustrien, en anden er restaurationsbranchen.

**Mentorordningen:** Hovedprincipperne bag mentor- eller tutorordningen vurderes som værende fornuftige, og de erfaringer, der indtil nu er gjort, er ganske gode. Mange steder er det de tillidsvalgte, der bliver bedt om at være mentorer. Som mentorer kommer de til at kende de nyansatte på særlige vilkår, og de får kendskab til, hvilke ordninger de er ansat på. Flere virksomheder kombinerer mentorordningen med andre formelle indslusningsforløb, fx sprogpraktik eller jobrotation. De fleste mentorer vurderer, at de kvalifikationer, de opnår på mentorkurserne, kan bruges i deres daglige arbejde som tillidsvalgte.

**Ulønnet praktik:** Der er blandede erfaringer med indslusning af indvandrere via ulønnet praktik og jobtræning. Nogle har gode erfaringer. Det er hovedsageligt i de tilfælde, hvor formålet med jobtræningsforløbet er klart for alle parter inden starten, og især de forløb, hvor formålet med praktikken er, at vedkommende forventes at blive tilbudt ansættelse på virksomheden, hvis forløbet gennemføres tilfredsstillende. På nogle af de arbejdspladser, hvor der ikke er et klart mål med jobtræningsforløbet, eller hvor målet ikke er meldt klart ud til alle parter, har kollegerne haft meget lidt forståelse for og accept af ordningen. Samtidig oplever kollegerne og de tillidsvalgte, at jobtræningspersonerne ofte udviser manglende motivation for at arbejde på arbejdspladsen. Branche kan have en betydning for, om jobtræningsforløb bliver en succes eller ikke. På større produktionsvirksomheder kan det fx være vanskeligt at finde konkrete arbejdsopgaver af rutinekaraktar til jobtræningspersoner pga. effektivisering af produktionen. Dette svarer stort set til erfaringerne fra sprogpraktikforløbene.

**Ordinære ansættelser:** En del af indvandrerne er ansat på ordinære vilkår. Der er ikke tale om ansættelser, som adskiller sig væsentligt fra ansættelser af andre kolleger på arbejdspladserne. Erfaringer med de ordinære ansættelsesforløb er primært gode, men der bliver heller ikke lagt skjul på, at kravene til fx sprog er ens for såvel indvandrere som ikke indvandrere.



***Samtaler om indvandrere på arbejdspladsen***

Interviewene og spørgeskemaundersøgelsen viser, at der er brug for mere målrettet dialog om indvandrere på arbejdspladsen.

Ansættelser af indvandrere er et samtalemne på nogle, men så langt fra på alle arbejdspladser. Interviewene viser, at både de formelle og uformelle indslusningsforløb sjældent aftales i samarbejdsudvalget. Tillidsvalgte kan orienteres om særlige indslusningsforløb, fx via deres mentorfunktion, men de er usikre på de eksisterende ordninger for indslusning, og de ønsker løbende ajourføring med nye såvel som eksisterende ordninger.

Desuden er mange tillidsvalgte usikre på, om indvandrere favoriseres eller diskrimineres i ansættelsessituationer.

Halvdelen af de tillidsvalgte vurderer, at deres kolleger og ledelse har positive holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen.

De tillidsvalgte kender kollegernes holdninger og har talt med kollegerne om emnet, og de vurderer, at kollegerne taler åbent med hinanden om integration. Der er jævnfør de tillidsvalgtes vurdering ikke nogen sammenhæng mellem, hvor meget kollegerne taler om at modtage indvandrere og deres holdninger til at modtage indvandrere.

De tillidsvalgte kender derimod knap nok ledelsens holdninger, og mange har ikke talt med ledelsen om emnet. Under halvdelen af de tillidsvalgte vurderer, at ledelsen taler åbent om at modtage indvandrere, og endnu færre, ca. en tredjedel har selv talt med ledelsen om at modtage indvandrere på arbejdspladsen. Der er jævnfør de tillidsvalgtes vurdering en klar sammenhæng mellem, hvor meget ledelsen taler om at modtage indvandrere på arbejdspladsen, og ledelsens holdninger til at modtage indvandrere. Jo mere dialog mellem tillidsvalgte og ledere, jo mere positive er holdningerne.

Det ser ud til, at yderligere dialog mellem tillidsrepræsentanter og ledelsen om modtagelse af indvandrere på arbejdspladsen vil have positiv betydning for integrationsindsatsen i Århus Kommune.



### **Formål, metode og læsevejledning**

LO Århus har gennemført en undersøgelse af tillidsvalgtes og medlemmers holdninger, erfaringer og handlemuligheder med hensyn til modtagelse og integration af personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund.

#### **Formål**

Det overordnede formål med undersøgelsen er at styrke integration af flygtninge og indvandrere i Århus Kommune.

Målet er at undersøge holdninger og erfaringer blandt tillidsvalgte og medlemmer af forbund under LO Århus med at modtage og integrere personer med flygtninge- eller indvandrerbaggrund på egne arbejdspladser.

Samtidig er det målet at undersøge bevægelser i holdninger på "LO" arbejdspladserne og analysere, hvad der forårsager disse bevægelser.

Undersøgelsen skal medvirke til at skabe et kvalificeret grundlag for, at LO og enkeltforbund gennem dialog kan fremme integrationsviljen på arbejdspladserne. Det er således også et mål med undersøgelsen at fremme debatten om holdningerne hos tillidsvalgte og medlemmer af LO

Det er en grundlæggende forudsætning for denne undersøgelse, at holdninger kun kan bevæges, hvis der indledes en grundlæggende debat omkring de bagvedliggende årsager til disse holdninger. Det er nødvendigt at udvise en reel interesse for de konkrete betænkeligheder, medlemmerne kan have ved at blive kollega til og tage medansvar for integrationen af en nydansker. Derefter kan dialogen begynde.

#### **Metode**

Undersøgelsen er gennemført som en kombineret interview- og spørgeskemaundersøgelse.

Via interviews er der indsamlet *kvalitative data*, hvor medlemmerne har haft mulighed for at give udtryk for, hvordan der tales om indvandrere på deres arbejdspladser. Ligeledes har de givet udtryk for deres egne holdninger til fx religion på arbejdspladsen, og ikke mindst har de haft mulighed for at begrunde deres holdninger. Endelig har de fortalt om deres erfaringer, gode såvel som dårlige, med at modtage indvandrere på deres arbejdsplads.

Via en omfattende spørgeskemaundersøgelse er der desuden indsamlet *kvantitative data* om medlemmernes holdninger. Spørgeskemaundersøgelsen giver således viden og information om, hvor udbredte de holdninger er, som kom til udtryk i interviewene.



### **Organisering**

LO Århus står bag undersøgelsen, som er gennemført af rådgivningsfirmaet DISCUS A/S. Inden undersøgelse blev der nedsat en styregruppe med repræsentanter fra LO Århus og en række fagforeninger i Århus; HK, FOA, SiD Industri og SiD Chauffører. Desuden er der repræsentanter fra AF Århus, Arbejdsmarkedsafdelingen i Århus Kommune og DISCUS samt en repræsentant fra LO Danmark.

Styregruppen har fulgt projektet siden opstartsfasen og har undervejs drøftet undersøgelsens design, delresultater samt formidling af resultaterne. Styregruppen har desuden valgt hovedparten af de arbejdspladser, hvor interviewene er gennemført.

Siden projektets begyndelse har der desuden været nedsat en faglig følgegruppe bestående af forskere på området samt af medarbejdere fra UNI-C og DISCUS. Forskerne i følgegruppen er: professor Lise Togeby Århus Universitet, professor Ulf Hedetoft, Aalborg Universitet, professor Michael Rosholm, Lars Andersen og lektor Memet Ümit Necef, Center for Mellemøststudier. Senere er Ph.D Maryam Goldchin fra Handelshøjskolen trådt ind i følgegruppen.

Følgegruppen har fulgt projektet siden opstartsfasen og har løbende drøftet undersøgelsens design og resultater i relation til andre holdningsundersøgelser. Følgegruppens medlemmer har undervejs givet råd og anbefalinger til undersøgelsens gennemførelse.

Undersøgelsen er finansieret af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, Koordinationsudvalget i Århus Kommune, Århus Kommune, Ministeriet for Flygtninge Indvandrere og Integration og LO.

### **Undersøgelsens design**

Undersøgelsen er gennemført i fire faser.

1. En forundersøgelse, bestående af interviews med 18 tillidsvalgte og medlemmer på 10 arbejdspladser om holdninger til og erfaringer med indvandrere på deres arbejdsplads. Forundersøgelsen blev gennemført i foråret 2004
2. En spørgeskemaundersøgelse til ca. 50.000 LO medlemmer bosat i Århus Kommune, gennemført efteråret 2004
3. En interviewrunde til 30 tillidsvalgte, medlemmer og ledere på 16 arbejdspladser om deres erfaringer og holdninger til integration på arbejdspladsen. Den anden interviewrunde blev gennemført i vinteren 2004.
4. Udarbejdelse af en rapport med undersøgelsens resultater samt en kortfattet resultatredogørelse til forbundsblade og til LOs hjemmeside m.v. Desuden er der udarbejdet et dialogværktøj til forbund og til tillidsvalgte med forslag og handleanvisninger til at styrke debatten om integrationsindsatsen på LO arbejdspladser. Rapporten og dialogværktøjet er udarbejdet i 1. kvartal 2005.

De indledende interviews har primært haft til formål at kvalificere og udvikle spørgeskemaet. Med semistrukturerede spørgsmål er der spurgt ind til holdninger



til indvandrere på egen arbejdsplads, hvor meget der tales om indvandrere generelt og erfaringer med integration.

På baggrund af de første interviews og efter drøftelser i styre- og følgegruppe er der udarbejdet et spørgeskema, som er tilsendt alle ca. 50.000 medlemmer – såvel tillidsrepræsentanter som menige i LO Århus og bosiddende i Århus Kommune. Spørgsmålene i skemaet omhandler: 1) personlige data. 2) kendskab til indvandrere. 3) holdninger til indvandrere og til tillidsrepræsentanterne et tillæg om 4) erfaringer med indvandrere på arbejdspladsen (se bilag).

Spørgeskemaet er sendt til alle og ikke kun til en stikprøve af medlemmer ud fra den betragtning, at et spørgeskema fra LO Århus om indvandrere på arbejdspladsen måtte give anledning til samtaler mellem kolleger på arbejdspladserne og måske også overvejelser over egne holdninger.

Den praktiske afvikling af spørgeskemaundersøgelsen – dvs. distributionen og indsamling af spørgeskemaerne – er sket via postvæsenet til medlemmernes privatadresser, således at alle LO medlemmer, også på små virksomheder uden tillidsrepræsentanter har haft mulighed for at deltage i undersøgelsen. Skemaerne er udsendt efter de enkelte forbunds medlemslister.

De returnerede spørgeskemaer er indskannet, og der er udarbejdet frekvens- og krydstabeller, som er drøftet i styregruppe og følgegruppe mhp. at målrette anden interviewrunde. UNI-C har stået for indskanning og for udarbejdelse af tabellerne. Der er ikke anvendt statistiske test til at undersøge eventuelle sammenhænge mellem to eller flere variabler, idet datamaterialets størrelse betyder, at testen altid vil vise en signifikant forskel. Når medlemmernes svar krydses med fx deres uddannelse eller medlemskab af fagforening, er de procentvise forskelle på under 10 % vurderet til at være en forskel uden signifikans.

På baggrund af spørgeskemabesvarelsenerne og forslag fra styregruppen er der herefter udvalgt 16 arbejdspladser af forskellige størrelse, branche m.v., som har forskellige erfaringer med integration

På hver af disse virksomheder er tillidsrepræsentanter, ansatte og/eller ledere interviewet om arbejdspladsens erfaringer med integration. Også disse interviews er gennemført med en semistruktureret spørgeguide.

### **Læsevejledning**

I **resumeeet** forrest i rapporten samles resultaterne af de enkelte kapitler i rapporten. Det er også i resumeeet, at der konkluderes på undersøgelsens samlede resultater.

I **kapitel 1** præsenteres en profil af undersøgelsens deltagere. Både af de interviewede og af de medlemmer, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen, bl.a. med henblik på at kunne vurdere undersøgelsens repræsentativitet. Læsere, der ønsker at komme hurtigt frem til LO medlemmernes holdninger, kan med fordel springe dette kapitel over.

I **kapitel 2** præsenteres LO medlemmernes holdninger til at modtage indvandrere. Dels redegøres der for, hvilken betydning indvandrere ifølge medlemmerne har for Danmark på længere sigt, og dels redegøres for forskellige grupper af med-



lemmers holdninger til at modtage indvandrere på arbejdsmarkedet: Hvilke forventninger har medlemmerne til indvandreres tilpasning på arbejdspladsen, hvor mange accepterer sproglig og religiøs forskellighed på arbejdspladsen, og ikke mindst, hvilke kvalifikationer finder medlemmerne det nødvendigt at have på et moderne arbejdsmarked som det danske. Det er nogle af de spørgsmål, der svares på i kapitel 2.

I **kapitel 3** præsenteres tre grupper af LO medlemmer, som har forskelligt syn på barriererne for indvandrere på arbejdsmarkedet og ikke mindst forskellige opfattelser af, hvorvidt arbejdspladsen bør bidrage med ressourcer til at tage imod indvandrere eller ej. Der redegøres for forskellen i holdninger blandt forskellige grupper af LO medlemmer med henblik på at kunne målrette dialogen om indvandrere på arbejdspladsen.

Desuden redegøres for medlemmernes opfattelse af fagbevægelsens rolle og ansvar i integrationsindsatsen.

I **kapitel 4** redegøres for erfaringer med integration på LO arbejdspladser. Oplysningerne i dette kapitel stammer primært fra interviewene før og efter spørgeskemaundersøgelsen og sekundært fra de tillidsvalgtes besvarelser af spørgeskemaet. Der redegøres for de tillidsvalgtes erfaringer med sprogpraktik, jobrotation, mentorordning og ulønnet praktik eller jobtræning, og for erfaringerne med de mange ordinære ansættelser af indvandrere. Endelig redegøres for, hvor meget der tales om indvandrere blandt de tillidsvalgtes kolleger og ledelsen, og for om omfanget af samtalen kan siges at have betydning for holdninger til indvandrere på arbejdspladsen.



## **Undersøgelser af holdninger til indvandrere - begrebsafklaring**

LO medlemmernes holdninger til indvandrere på arbejdspladsen kan være en barriere for integration.

Undersøgelsen skal give svar på, hvorvidt LO medlemmernes holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen er afledt af egentlig *modvilje* og *intolerance*, eller om LO medlemmer generelt er *velvillige* og *tolerante*, når det drejer sig om at modtage indvandrere på arbejdspladsen. Med indvandrere menes i denne undersøgelse både personer, som er født i udlandet af udenlandske forældre og personer, som er født af udenlandske forældre og opvokset i Danmark. Ligeledes skal undersøgelsen give svar på, hvorvidt der er konkrete og praktiske forhold på arbejdspladserne, som ikke har at gøre med en generel modvilje eller velvilje, men som alligevel er med til at skabe barrierer for indvandrere på arbejdsmarkedet. Der er tale om en praktisk og ikke en teoretisk undersøgelse af holdninger til indvandrere på arbejdspladsen.

### **Modvilje eller velvilje**

Definitionen af begreberne modvilje og intolerance er inspireret af professor Lise Tøgebys og Øystein Gaasholts undersøgelse fra 1995: *"I syv sind. Danskernes holdninger til flygtninge og indvandrere"*.

Tøgebys og Gaasholts undersøgelse viser, at danskere generelt nærer mistillid til og ubehag ved det fremmede, og dermed de fremmede, og at der i Danmark er en vis modvilje mod indvandrere, ligesom der i øvrigt også er modvilje mod andre afvigergrupper.

Hovedparten af danskerne bevæger sig – ifølge undersøgelsen – i et spændingsfelt mellem på den ene side deres modvilje og mistroiskhed over for indvandrere og på den anden side deres tolerance og medfølelse. Danskerne er mistroiske og bekymrede, men også gæstfri og medfølelse. De er med andre ord i syv sind, når det gælder deres holdninger til flygtninge og indvandrere.

I undersøgelsen fra 1995 defineres modvilje mod indvandrere som negative *følelser og forestillinger om indvandrere*, der fremkommer ved mødet med de fremmede: Det, man ikke bryder sig om eller ligefrem frastødes af hos de fremmede, fx af et markant anderledes udseende, en anderledes væremåde, levevis osv. Mødet med de fremmede behøver ikke at være et konkret møde. Det kan også være "mødet" med indvandrere på afstand, fx når indvandrere diskuteres i medierne.

Det modsatte af modvilje er velvilje. Velvilje er en åbenhed og nysgerrighed over for *det* fremmede, og dermed over for *de* fremmede, fx ud fra den betragtning, at det anderledes, det fremmede er en ressource og ikke en belastning.

Modvilje mod indvandrere er altså som udgangspunkt baseret på en følelse af ubehag ved det fremmede. Det, man ikke kender til.

Modvilje kan også opstå på baggrund af et indgående kendskab til konkrete forhold ved nogle indvandreres måder at leve på, som man ikke bryder sig om. Men derfor kan man samtidig godt kan være åben og imødekommende over for per-



soner med indvandrerbaggrund. Fx kan man som et moderne, demokratisk menneske have modvilje mod arrangerede ægteskaber og et fastlåst kønsrollemønster, sådan som man ser det i nogle indvandrerfamilier – uden at nære modvilje mod indvandrere. Man kan kalde denne form for modvilje for en rationelt betinget modvilje (Jørgen Goul. Andersen: AMID Working Paper Series 17/2002).

Følelsesmæssig modvilje kan være vanskelig at måle i en spørgeskemaundersøgelse. Spørgsmålet er også, om ikke det er eventuel intolerance mere end følelsesmæssig modvilje overfor indvandrere som kan være en barriere for integration.

Lidt firkantet kan man sige, at hvad LO medlemmer føler eller mener om indvandrere er deres egen sag, når blot det ikke er en barriere for integration.

### ***Tolerance eller intolerance***

Tolerance henviser til, hvorvidt man mener, at indvandrere skal behandles lige og skal have samme rettigheder, som andre borgere i det danske samfund.

En eventuel modvilje, som kan være enten rationel eller irrationel begrundet, kan så at sige holdes i ave, hvis man har den holdning, at man trods modviljen bør udvise tolerance over for det fremmede.

Tolerancen gør mennesker i stand til at beherske og bekæmpe en eventuel modvilje; at acceptere, men ikke nødvendigvis bryde sig særlig meget om det fremmede, om fx indvandreres væremåde og levevis.

Modstykket til tolerance, nemlig intolerance henviser til, at man accepterer, tilslutter sig eller ligefrem opfordrer til en forskelsbehandling af de fremmede baseret på, at de er anderledes. Fx at man ønsker at holde dem ude fra sin arbejdsplads, og gerne helt ude fra arbejdsmarkedet.

Togeby og Gaasholt kalder det for etnisk tolerance, når man vedkender sig, at de flygtninge og indvandrere, som er i Danmark, skal have samme basale borgerrettigheder som danske statsborgere. At de får mulighed for at bevare deres sprog og kultur og endelig, at de får mulighed for at øve indflydelse på de beslutninger, der er bestemmende for deres eget liv.

I spørgeskemaet stilles LO medlemmerne en række spørgsmål om, hvilke muligheder eller rettigheder og hvilke forventninger eller pligter de mener, at man med rimelighed kan stille indvandrerne overfor, når det gælder adgang til arbejdsmarkedet. Besvarelserne giver os et billede af LO medlemmernes holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen, samt af eventuelle barrierer for, at indvandrere kan få adgang til arbejdspladserne.

Endelig skal det understreges, at begreberne modvilje og intolerance, som de er defineret her, adskiller sig fra begrebet racisme.

Racisme er en forestilling om, at der til bestemte genetiske karakteristika, som kendetegner en eller flere etniske grupper, er tilknyttet bestemte mentale karakteristika. Det vil sige en ide om, at der er mentale og intellektuelle forskelle på etniske grupper baseret på genetiske karakteristika, fx at sorte er mindre intelligente end hvide.

En nyere version af begrebet racisme er kulturracisme, som er en forestilling om, at der til bestemte etniske grupper, som lever med eller efter bestemte kulturelle værdier, knytter sig bestemte uforanderlige normer og leveregler. Fx at muslim-



ske indvandreres religion er bestemmende for, hvad muslimer gør, og hvordan de opfører sig.

Denne undersøgelse omhandler LO medlemmers etniske tolerance og deres erfaringer med indvandrere; ikke deres eventuelle racisme eller kulturracisme. Der er, skal det understreges, i forbindelse med undersøgelsen ikke fundet nogen tegn på hverken racisme eller kulturracisme hos LO medlemmerne.



## **Kapitel 1. Profil af undersøgelsens deltagere**

I det følgende tegnes en profil af de personer, som har deltaget i undersøgelsen. Dels en kort profil af de interviewede tillidsrepræsentanter, ansatte og ledere og dels en profil af de medlemmer, som har besvaret spørgeskemaet. Som nævnt i læsevejledningen, kan de læsere, som er mere interesseret i LO medlemmernes holdninger til indvandrere springe direkte videre til næste kapitel.

### **Profil af interviewpersonerne**

Der er interviewet i alt 48 tillidsvalgte/kontaktpersoner, ansatte og ledere på i alt 26 virksomheder i Århus Kommune (se bilag).

Af de 48 personer er:

- 29 tillidsvalgte/kontaktpersoner for fagforeninger
- 11 ansatte
- 8 personaleledere

Fordelingen på virksomhedernes størrelse er:

- 2 virksomheder med under 10 ansatte
- 6 virksomheder med mellem 10 og 50 ansatte
- 11 virksomheder med mellem 51 og 250 ansatte
- 7 virksomheder med over 250 ansatte.

Fordelingen på offentlige og private virksomheder er:

- 5 offentlige arbejdspladser
- 21 private arbejdspladser

Der er således interviewet flest tillidsvalgte på private virksomheder med over 50 ansatte. Hovedparten af de interviewede har erfaringer med integration. Oftest fra egen arbejdsplads, men også fra ansættelse på andre arbejdspladser.

### **Profil af spørgeskemaundersøgelsens respondenter**

Der er udsendt ca. 50.000 spørgeskemaer, og der kom 8.858 retur. Dette svarer til en svarprocent på ca. 18 %.

Udover holdningsspørgsmålene er medlemmerne i spørgeskemaet spurgt om en række forhold om dem selv, deres alder, køn, uddannelse og beskæftigelse osv. Desuden er der i spørgeskemaerne oplysninger om den enkeltes fagforeningsmedlemskab og postnummeradresse.

Disse data om LO medlemmernes sociale forhold tegner en profil af respondenterne, som præsenteres nedenfor. Profilen viser, hvilke medlemmer der har svaret på undersøgelsen, og sammenholdt med andre oplysninger om LO medlemmer bidrager den bl.a. til at vurdere undersøgelsens repræsentativitet.

I nedenstående præsenteres således først respondenternes kønsfordeling, alder, beskæftigelse, fagforeningsmedlemskab og bosted efter postnummer.

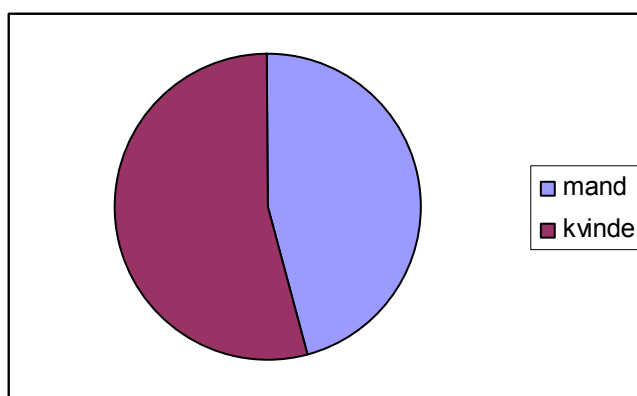


Senere i rapporten krydses dataene om medlemmernes sociale forhold med holdningsspørgsmålene. Det gør vi for at kortlægge om uddannelse, beskæftigelse, fagforeningstilhørsforhold og bosted har nogen betydning for medlemmernes holdninger til at modtage indvandrere.

For at lette læsningen af tabellerne bliver nogle af kategorierne i de enkelte tabeller slået sammen, fx i tabellerne om uddannelse, fagforeningsmedlemskab og bosted.

Disse "sammenlægninger" præsenteres ligeledes i nedenstående afsnit.

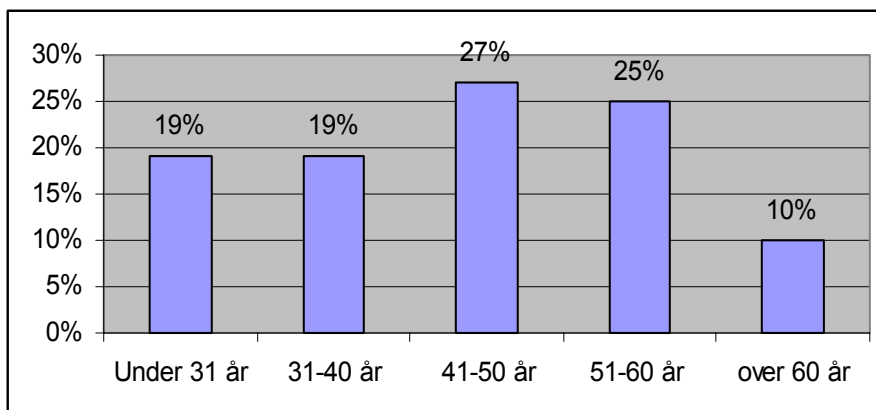
### Køn



Som ovenstående figur viser, har lidt flere kvinder end mænd besvaret spørgeskemaet, svarende til 54 % kvinder og 46 % mænd. Andelen af mænd er en smule underrepræsenteret i undersøgelsen idet der, efter styregruppens vurdering, er lidt flere mænd end kvinder blandt LO medlemmer i Århus.

Andre lignende holdningsundersøgelser viser, at køn kun har minimal eller slet ingen betydning for holdninger. Det samme gør sig gældende i denne undersøgelse. Derfor vil der ikke være krydstabeller mellem køn og holdninger i rapporten.

### Alder





Der er lidt flere midaldrende end unge blandt respondenterne. Mere end halvdelen er således mellem 40 og 60 år, svarende til, at der er stort set lige mange mellem 41 og 50 år og mellem 51 og 60 år.

Fordelingen blandt de yngre er, at der er lige så mange under 31 år som mellem 30 og 40 år.

Respondenternes aldersfordeling skønnes at være repræsentativ for den generelle aldersfordeling i fagforeninger i LO Århus. Dog er andelen af unge under 30 år formentlig en smule højere i denne undersøgelse.

1 ud af 10 har svaret, at de er mere end 60 år. Heraf er formentlig en del på efterløn og pension (se senere tabel for personer uden beskæftigelse).

Erfaringer fra andre lignende holdningsundersøgelser viser, at der er en tendens til, at tolerancen falder, jo ældre man bliver. En nærliggende forklaring er, at uddannelsesniveaue hos de ældre borgere generelt er lavere end hos de yngre medborgere, og at det faktisk er uddannelse og ikke alder, som har den største betydning for, hvor tolerant man er.

### **Uddannelse**

LO medlemmerne har haft mulighed for at sætte kryds ud for deres uddannelsesmæssige baggrund fordelt på folkeskole, erhvervsfaglig uddannelse, gymnasial uddannelse, kort videregående uddannelse, lang videregående uddannelse og under uddannelse.

Svarene fordeler sig som vist i nedenstående tabel:

#### **Hvad er din højeste skole- eller erhvervsuddannelse?**

Uddannelse	
Folkeskole	17 %
Under uddannelse	5 %
Erhvervsfaglig uddannelse	41 %
Gymnasial uddannelse	11 %
Kort og mellemlang videregående uddannelse	20 %
Lang videregående uddannelse	4 %
Andet	2 %
I alt procent	100 %
I alt antal	7.578

Som det ses af tabellen, udgør medlemmer med en erhvervsfaglig uddannelse næsten halvdelen af respondenterne. Derefter kommer andelen af medlemmer med en kort videregående uddannelse, som udgør 20 %, mens "kun" 17 % har folkeskolebaggrund.



Ifølge Danmarks Statistik, har 27,7 % af *alle* borgere i Århus Kommune i alderen 20 til 66 år en folkeskolebaggrund, og 30,3 % har en erhvervsfaglig uddannelse. I LO Århus kender man ikke den præcise fordeling af alle medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund, men der er med stor sandsynlighed ikke en væsentlig lavere andel af personer med folkeskolebaggrund blandt LO medlemmer end hos den samlede befolkning i Århus. Der er således meget, der taler for, at LO Århus reelt har flere medlemmer med en folkeskolebaggrund end der repræsenteret i denne undersøgelse. Og at gruppen af medlemmer med en erhvervsfaglig uddannelse formentlig er en smule overrepræsenteret i undersøgelsen.

Forskerne, som har fulgt undersøgelsen, understreger, at det er et velkendt problem i holdningsundersøgelser: At respondenter med folkeskolebaggrund som regel er underrepræsenteret i holdningsundersøgelserne med postbesvarelser.

Erfaringer fra andre lignende holdningsundersøgelser viser, at uddannelse spiller en forholdsvis stor rolle for folks holdninger til indvandrere og flygtninge.

Derfor krydses medlemmernes uddannelsesmæssige baggrund med deres holdninger til indvandrere på arbejdsmarkedet i rapportens næste kapitel.

Der, hvor det ikke har betydning for besvarelserne, grupperes medlemmernes uddannelsesbaggrund i følgende to grupper: medlemmer, *som har* og medlemmer, *som ikke* har en boglig uddannelse.

- Medlemmer med boglig uddannelse: gymnasial-, kort- eller lang videregående uddannelse er slået sammen til én gruppe af bogligt uddannede. Den gruppe udgør godt 42 % af respondenterne.
- Medlemmer uden boglig uddannelse: erhvervsfaglig uddannelse er slået sammen med folkeskolebaggrund til én gruppe af ikke-bogligt uddannede, som i alt udgør 58 % af respondenterne.

Opdeling af uddannelsesmæssig baggrund i to hovedgrupper er sket, efter at vi har kontrolleret, at respondenter med folkeskolebaggrund og erhvervsfaglige faktisk repræsenterer samme holdninger, og at de bogligt uddannede, med gymnasial-, kort- eller lang videregående uddannelse repræsenterer samme holdninger. Gruppen af LO medlemmer under uddannelse falder lidt uden for gruppen af bogligt uddannede og repræsenterer derfor en kategori for sig.

Gruppen af unge og gruppen med erhvervsfaglig uddannelse er som nævnt en smule overrepræsenteret i undersøgelsen, og gruppen af medlemmer med blot en folkeskolebaggrund er en smule underrepræsenteret. Med henblik på at styrke undersøgelsens repræsentativitet har forskergruppen anbefalet at tillægge svarene fra folkeskoleuddannede forholdsvis stor vægt i forhold til de øvrige uddannelsesgrupper, når vi krydser medlemmernes uddannelse med deres holdninger. Desuden er det kontrolleret for, at antallet af bogligt og ikke bogligt uddannede ikke fordeler sig skævt i forhold til fagforenings, bosted, beskæftigelse osv.

### **Bopæl**

Bopæl kan have betydning for holdninger til indvandrere.

Hvis man bor i et boligområde, hvor der bor forholdsvis mange indvandrere og dermed med stor sandsynlig har daglig kontakt med indvandrere, er det sandsyn-



ligt, at dette påvirker holdninger. Det kan – om ikke andet - påvirke i den retning, at holdningerne med større sandsynlighed er baseret på kendskab til indvandrere og ikke alene på fordomme over for indvandrere.

De medlemmer, som har modtaget spørgeskemaet, er fordelt på forskellige postnumre i Århus. Sammenholdt med de spørgeskemaer som er sendt ud til LO medlemmerne i de forskellige postnumre, er der modtaget mellem 10 og 25 % besvarelser fra hver enkelt postnummer (se bilag). Der er altså ikke postnummeradresser, som er voldsomt overrepræsenteret eller for den sags skyld underrepræsenteret i undersøgelsen.

Besvarelserne fra de enkelte postnumre er samlet i fire hovedgrupper, alt efter om postnumrene ligger i centrum af Århus, i yderområderne, hvor der bor *nogle indvandrere*, i yderområderne, hvor der er *tæt koncentration* af indvandrere eller i yderområderne med *få eller ingen* indvandrere. Disse inddelinger repræsenterer således hhv. boligområder med tæt koncentration af indvandrere, med nogle indvandrere og med få indvandrere.

Som det fremgår af nedenstående tabel, bor 12 % af respondenterne i et boligområde med mange indvandrere. Mere end 3 gange så mange - nemlig 40 % - bor i et boligområde med nogle indvandrere, og 34 % af medlemmerne bor i et boligområde med få indvandrere. De 14 %, som bor i centrum med nogle indvandrere, er holdt som en gruppe for sig, idet de på nogle holdningsspørgsmål skiller sig ud fra de øvrige.

### Medlemmernes boligområde

Boligområde	
Områder med mange indvandrere (Gellerup og Bispehaven)	12 %
Områder med nogle indvandrere	40 %
Områder med meget få indvandrere	34 %
Århus centrum	14 %
I alt procent	100 %
I alt antal	8.873

Den store gruppe af medlemmer bor altså i boligområder, hvor der bor indvandrere.

Postnummeradressen er ikke en helt sikker indikator på indvandertætheden. Man kan fx have postnummeradresse i Brabrand, hvor koncentrationen af indvandrere er meget stor, og bo i den del af Brabrand, hvor der ikke bor mange indvandrere. Og omvendt kan man bo i Risskov eller i Beder, hvor den samlede koncentration af indvandrere er forholdsvis beskedne, men samtidig bo i nærheden af mange eller nogle indvandrere.



For at kontrollere postnummeradressens betydning for indvandrer-tætheden er medlemmerne blevet spurgt, om de selv vurderer, at der bor mange, få eller ingen indvandrere i deres boligområde.

- 75 % har svaret, at der bor indvandrere i det deres boligområde.
- 19 % har svaret, at der bor mange indvandrere i deres boligområde. Heraf har størstedelen postnummeradresse i et område med mange indvandrere.
- 52 % har svaret, at der bor få indvandrere i deres boligområde.
- 24 % har svaret, at de bor i et boligområde uden indvandrere.

Sammenholder vi ovennævnte oplysninger om respondenternes bopæl i henholdsvis postnummeradresse med *egen* vurdering af indvandrerantallet i sit boligområde, passer tallene. De, som har svaret, at de bor i boligområde med mange indvandrere, bor fortrinsvist på postnummeradresser med høj koncentration af indvandrere osv.

### **Beskæftigelse**

Beskæftigelsen kan have betydning for holdninger til at tage imod indvandrere.

Fx kan arbejdspladsens størrelse og om der er tale om en offentlig eller privat arbejdsplads påvirke medlemmernes vurdering af, om arbejdspladsen har mulighed for at gøre en særlig indsats for integration af indvandrere.

Fx kan virksomhedens størrelse have betydning for, hvordan og hvor mange ressourcer virksomheden kan afsætte til opgaven. Og det kan have betydning, hvis der er truffet en politisk og ledelsesmæssig beslutning om at arbejde efter en strategi for rummelighed, og der fastlægges mål herfor. Dette er fx tilfældet i Århus Kommune, hvor det er besluttet, at antallet af indvandrere på de offentlige arbejdspladser skal svare til andelen af indvandrere i kommunen.

Som det fremgår af nedenstående tabel, er der besvarelser fra medlemmer ansat på små virksomheder med under 10 ansatte og på virksomheder med over 250 ansatte. Flest fra de mellemstore og store virksomheder, men altså også fra helt små virksomheder.

### **Hvor mange ansatte er der på din nuværende arbejdsplads?**

<b>Antal ansatte på arbejdspladsen</b>	
Op til 10 ansatte	11 %
Mellem 10 og 50 ansatte	24 %
Mellem 51 og 250 ansatte	27 %
Mere end 250 ansatte	22 %
Ikke beskæftiget i øjeblikket	16 %
I alt procent	100 %
I alt antal	8.706

Og tilsvarende viser nedenstående tabel, at der er stort set lige mange besvarelser fra ansatte beskæftiget på offentlige som på private arbejdspladser.



### Nuværende beskæftigelse

Antal ansatte på arbejdspladsen	
Privat arbejdsplads (også deltid)	43 %
Offentlig arbejdsplads (også deltid)	41 %
Ingen, jeg er ikke beskæftiget i øjeblikket	16 %
I alt procent	100 %
I alt antal	8.688

16 % af respondenterne er ikke beskæftiget i øjeblikket, hvilket er en smule mere end ledigheden generelt i Århus. Nogle af disse er formentlig personer, som er på efterløn eller pension, men som stadig er medlemmer af deres fagforening. Andre er LO medlemmer, som er i en eller anden form for uddannelse.

### **Medlemskab af fagforening**

LO Århus består af 38 fagforeninger med i alt ca. 50.000 medlemmer i Århus Kommune.

Af de 38 fagforeninger er der 6 mindre fagforeninger, som ikke deltager i undersøgelsen: en fagforening fordi den ikke ønskede at deltage, og de øvrige fordi det ikke var praktisk muligt: Fx fordi de ikke kunne lave udtræk over medlemmernes navne og adresser, så vi kunne udsende spørgeskema (se bilag for liste over fagforeninger, de seks, der ikke deltager i undersøgelsen samt fordeling af medlemmer i de enkelte fagforeninger).

Fagforeningsmedlemskab kan have betydning for holdninger til indvandrere på den måde, at en fagforening repræsenterer medlemmer, som arbejder indenfor samme branche. Det kan fx i detailbranchens fagforening give sig udslag i mere markante holdninger til indvandreres ret til at bærer tørklæde på arbejdspladsen. Holdningerne kan også på anden måde være påvirket af hvilken fagforening, man er medlem af. Hvis en eller flere fagforeninger fx har sat spørgsmålet om integration på dagsordenen på en generalforsamling eller i anden anledning har bragt det på bane over for tillidsrepræsentanterne tager man i højere grad stilling til spørgsmålet, end hvis man er i en fagforening, hvor spørgsmålet aldrig er taget op

I rapporten samles medlemmerne af de 32 fagforeninger i følgende fem hovedgrupper; byggefagene, faglærte, ufaglærte, FOA og HK. Kriterierne er dels branchetilhørsforhold, antal medlemmer i fagforeningen og uddannelse (se bilag for liste over fagforeninger i de fem grupper).

Denne sammenlægning er igen sket efter, at vi har kontrolleret, at medlemmerne i de angivne fagforeninger har ens indstillinger til holdningsspørgsmålene. I de spørgsmål, hvor der ikke er overensstemmelse, vil det fremgå.



## Fagforening

Fagforeningsgruppe	
Byggefagene	6 %
Faglærte	23 %
Ufaglærte	18 %
FOA	17 %
HK	34 %
I alt procent	100 %
I alt antal	8.858

Spørgeskemaerne er sendt til medlemmerne i hver af de 32 fagforeninger ud fra de enkelte fagforeningers medlemslister. Der er herefter kontrolleret for, om der er fagforeninger, der er over- eller underrepræsenteret i undersøgelsen i forhold til antal medlemmer i hver fagforening, og det er ikke tilfældet.

### **Kendskab til indvandrere**

Andre undersøgelser viser, at et konkret kendskab til indvandrere kan påvirke folks holdninger til indvandrere på samme måde som fx uddannelse, beskæftigelse, bosted og fagforeningstilhørsforhold.

Derfor er medlemmerne blevet spurgt om deres kendskab til indvandrere; dels om de kender indvandrere, dels om der bor indvandrere i deres boligområde og dels om de har eller har haft kolleger, som er indvandrere.

Nedenstående tabel viser, at mange af de LO medlemmer, som har besvaret spørgeskemaerne, kender indvandrere.

Spørgsmål	Ja, mange	Ja, få	Nej, ingen	Ved ikke	Antal procent	Antal
Kender du personer, som er indvandrere?	20 %	69 %	11 %	0 %	100 %	8.095
Bor der indvandrere i det boligområde, hvor du selv bor?	19 %	52 %	24 %	5 %	100 %	8.727
Har du, eller har du haft kolleger, som er indvandrere?	15 %	67 %	17 %	1 %	100 %	8.763

Tallene i det første spørgsmål er rensset for de 6 %, som har svaret, at de selv er indvandrere (senere i rapporten sammenholdes besvarelserne af LO medlemmer *med* indvandrerbaggrund med LO medlemmer *uden* indvandrerbaggrund).

Tabellen viser, at hovedparten af de LO medlemmer, som har besvaret spørgeskemaet kender personer, som er indvandrere, enten fordi de bor i samme bolig-



område, eller – og måske mere afgørende – fordi de har haft kolleger, som er indvandrere.

Der er kun 17 % af respondenterne, som ikke har eller har haft kolleger, der er indvandrere.

Når så forholdsvis mange kender personer, som er indvandrere, kan det have den betydning, at deres holdninger med stor sandsynlighed er baseret på kendskab og erfaringer og ikke på fordomme.

Men dermed være ikke sagt, at kendskab automatisk giver mere positive holdninger. Såvel interviewene foretaget i forbindelse med både denne undersøgelse og andre holdningsundersøgelser om samme emne viser, at kendskab til indvandrere ikke automatisk giver mere negative eller mere positive holdninger til indvandrere.

Derimod giver positive *erfaringer* med indvandrere, alt andet lige også positive *holdninger* og negative erfaringer giver - alt andet lige - negative holdninger til indvandrere.

I spørgeskemaundersøgelsen er tillidsrepræsentanterne blevet spurgt, om de har positive eller negative erfaringer med indvandrere. Således kunne vi få indblik i, om vi har både dem med positive og dem med negative erfaringer repræsenteret i undersøgelsen.

Flertallet af tillidsrepræsentanterne, svarende til 74 %, har erfaringer med indvandrere på deres arbejdsplads. Af dem har over halvdelen nemlig 61 % overvejende positive erfaringer, mens "kun" 12 % har negative erfaringer.

Det vil sige, at der i undersøgelsen er en repræsentation af medlemmer fra arbejdspladser, hvor man har negative erfaringer med at modtage indvandrere.

### **Repræsentativitet**

Som ovenstående profil viser, er der ikke noget, der taler imod, at undersøgelsens respondenter er repræsentative i forhold til de almindelige sociologiske variable som alder, køn, uddannelse, bopæl, fagforeningsmedlemskab og beskæftigelse sammenholdt med de 50.000 LO medlemmer i Århus kommune.

Der er således ikke noget, der taler imod, at undersøgelsens resultater er repræsentative for LO medlemmerne i Århus.

Desuden er erfaringerne, at de, der deltager i holdningsundersøgelser, generelt også er dem, der har en holdning til det, der spørges om. Det er således rimeligt at antage, at dem, der har svaret på spørgsmålene også er dem, der mener noget om indvandrere på arbejdspladsen. Det giver sig også udslag i svarene, idet der ikke er ret mange "ved ikke" besvarelser. Der er formentlig mange tvivlere, som ikke har svaret spørgeskemaet.

I undersøgelsen er medlemmer med blot folkeskoleuddannelse underrepræsenteret. Det er i øvrigt som tidligere nævnt også tilfældet med andre lignende holdningsundersøgelser, og det søger vi at tage højde for i analysen af materialet.



### **Opsummering af profil**

Det følgende er i punktform et resume af profilen af de LO medlemmer, der har medvirket i interview- og spørgeskemaundersøgelsen

- Der er interviewet 48 tillidsvalgte/kontaktpersoner, ansatte og ledere på 26 virksomheder. Flest tillidsvalgte på private virksomheder med over 50 ansatte.
- Lidt flere kvinder end mænd har besvaret spørgeskemaet, svarende til 54 % kvinder og 46 % mænd.
- Der er lidt flere midaldrende end unge blandt respondenterne. Mere end halvdelen af respondenterne er således mellem 40 og 60 år.
- Lidt flere medlemmer med en boglig uddannelse end med ikke boglig uddannelse har svaret
  - Gruppen af ikke bogligt uddannede, som har en erhvervsfaglig uddannelse og folkeskolebaggrund udgør 58 % af alle besvarelserne.
  - Gruppen af bogligt uddannede, som har en gymnasial-, kort- eller lang videregående uddannelse udgør godt 42 % af respondenterne.
- Den største gruppe af medlemmer bor i et boligområde, hvor der bor indvandrere
  - 34 % bor i boligområder med få indvandrere.
  - 40 % bor i boligområder med nogle indvandrere.
  - 12 % bor i boligområder med mange indvandrere.
- Der er besvarelser fra medlemmer på alle typer af arbejdspladser
  - Der er lige mange besvarelser fra beskæftigede på offentlige som på private arbejdspladser.
  - Besvarelser fra de små virksomheder med under 10 ansatte og op til virksomheder med over 250 ansatte. Flest fra de mellemstore og store virksomheder.
  - 16 % er ikke beskæftiget i øjeblikket (herunder nogle på efterløn, pension, ledige osv.)
- Medlemmer fra 32 af de 38 fagforeninger i LO Århus deltager i undersøgelsen. Ingen fagforeninger er hhv. over- eller underrepræsenteret i undersøgelsen i forhold til antallet af medlemmer.
- Hovedparten af de LO medlemmer, som har besvaret spørgeskemaet, er ikke selv indvandrere, men mange kender personer, som er indvandrere, enten fordi de bor i samme boligområde, eller fordi de har eller har haft kolleger, som er indvandrere.
- Flertallet af tillidsrepræsentanterne, svarende til 74 %, har erfaringer med indvandrere på deres arbejdsplads, og af dem har over halvdelen, 61 %, overvejende positive erfaringer, mens "kun" 12 % svarer, at de har negative erfaringer.



- Der er ikke noget, der taler imod, at respondenterne er repræsentative i forhold til de almindelige sociologiske variabler som alder, køn, uddannelse og beskæftigelse, der er gældende for alle medlemmer i LO-Århus. Der er heller ikke noget, der taler imod, at undersøgelsens resultater er repræsentative for LO medlemmer i Århus som helhed.
- Et enkelt forbehold for undersøgelsens repræsentativitet er, at gruppen af medlemmer med udelukkende folkeskolebaggrund er en smule underrepræsenteret. Der er kontrolleret for, at antallet af bogligt og ikke bogligt uddannede ikke fordeler sig skævt i forhold til fagforenings, bosted, beskæftigelse osv.



## **Kapitel 2. Holdninger til indvandrere på arbejdspladsen**

Det følgende afsnit er en belysning af LO medlemmernes holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen, baseret på interviews og en spørgeskemaundersøgelse.

I *interviewene* har tillidsvalgte, ansatte og ledere på arbejdspladserne svaret på spørgsmål om deres holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladserne. De er stillet åbne spørgsmål om fx religionens og sprogets betydning, og de har haft mulighed for at tage emner op, som de selv fandt vigtige i relation til indvandrere og arbejdsmarkedet.

I *spørgeskemaet* har LO medlemmerne svaret på spørgsmål om deres holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen, og om deres opfattelse af barrierer for indvandrere på arbejdsmarkedet generelt.

De har svaret på, hvorvidt de mener, at indvandrere på længere sigt har en positiv, negativ eller ingen betydning for Danmark. Desuden om de er enige eller uenige i, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet, indordne sig under ledelsesformen på danske arbejdspladser og deltage i sociale aktiviteter på lige fod med de øvrige kolleger.

Svarene repræsenterer LO medlemmernes opfattelse af, hvorvidt indvandrere skal bydes velkomne på arbejdsmarkedet, og i givet fald på hvilke betingelser det skal ske.

Dernæst har vi spurgt om deres opfattelse af indvandreres rettigheder på arbejdsplads: er de enige eller uenige i, at indvandrere bør have mulighed for at deltage i danskundervisning, praktisere deres religion, bære tørklæde og / eller tale deres eget sprog med indvandrerkolleger i arbejdstiden.

Endelig har vi spurgt om, hvor vigtigt det er, om indvandrere har gode dansk-kundskaber når de ansættes, om de er indstillet på at lære arbejdspladsens omgangsform at kende, om indvandrerne selv kan træffe beslutninger og udvise initiativ samt hvor vigtigt det er, om indvandrerne klart kan give udtryk for, hvis der er beskeder, de ikke forstår.

Disse spørgsmål omhandler ikke direkte medlemmernes holdninger til indvandre-re, til rettigheder og pligter, men omhandler hvilken betydning, LO medlemmer tillægger bestemte kvalifikationer. Kvalifikationer, som ifølge interviewene ofte er en barriere for indvandreres adgang til arbejdsmarkedet.

Disse kvalifikationskrav gælder både for indvandrere og for andre ansatte, men der er lagt særligt vægt på dem i spørgeskemaet, fordi det efter de interviewedes vurdering er kvalifikationer, som indvandrere ofte mangler, og som udgør en barriere for adgang til arbejdsmarkedet.

LO medlemmerne har altså svaret på spørgsmål om deres holdninger til indvandrernes rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet. Ligeledes har de vurderet vigtigheden af at have specifikke kvalifikationer, som erfaringsmæssigt kan være en barriere for indvandreres adgang til arbejdsmarkedet.



### **Indvandrere i Danmark**

I det følgende redegøres for LO medlemmernes holdninger til at modtage indvandrere på arbejdsmarkedet og konkret på deres egen arbejdsplads.

Først er medlemmerne blevet spurgt om, hvorvidt de mener, at indvandrere i Danmark skal ind på arbejdsmarkedet.

Det er hele 93 % enige i, og "kun" 7 % er uenige, jf. nedenstående fordeling på hvor enig medlemmerne er.

#### **Indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet:**

Helt enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Helt uenig	Ved ikke	Procent	Antal
58 %	34 %	3 %	3 %	2%	100 %	8.805

LO medlemmer i Århus ser altså gerne, at indvandrere kommer hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet. Det fremgår også af interviewene.

Størstedelen af de interviewede tillidsvalgte, ledere og ansatte vurderer ikke, at der er modstand mod at få indvandrere ind på arbejdsmarkedet. Eventuel holdningsmæssig modstand eller modvilje bunder primært i en oplevelse af, at de fremmede er for fremmedartede. Det bunder ikke i bevidst diskrimination eller intolerance.

En tillidsrepræsentant vurderer udfordringerne således:

"I længden ved alle godt, at det er uholdbart, at vi har to eller flere sideløbende samfund i Danmark. Ingen ønsker, at vores samfund skal brække over i to dele, eller at vi skal have flere minisamfund. Så alene af den grund skal indvandrere integreres på vores arbejdspladser".

Kollegerne foretrækker ifølge tillidsrepræsentanten, at indvandrere uden arbejdsmarkedserfaring ansættes i mindre grupper med to eller højst tre ad gangen. Det sker ud fra samme begrundelse som ovenfor. En frygt for, at arbejdspladsen risikerer at "brække over" i to eller flere grupperinger, hvis for mange ansættes på en gang.

Der lægges også vægt på, at det ikke alene er *medarbejderne* på arbejdspladserne, der skal afsætte ressourcer til at modtage indvandrere. Medlemmerne accepterer generelt ikke, at virksomhedens produkter bliver væsentlig dyrere, at kvaliteten falder, eller at det koster de ansatte ressourcer fx i form af mere produktivitet. Hvis disse ting er opfyldt, vil motiverede og arbejdsomme indvandrere være velkomne.

Når man krydser spørgeskemaets "mener du, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet" med medlemmernes uddannelse, beskæftigelse, bopæl og medlemskab af fagforening fremgår det, at der ikke er særlige grupper af LO medlemmer, som skiller sig ud.



Så uanset hvilken uddannelsesmæssig baggrund medlemmerne har og om de bor i Gellerup eller Risskov, så er meldingen klar. Mere end 90 % af medlemmerne mener, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet.

Derimod viser tillidsrepræsentanternes besvarelse på samme spørgsmål, at deres holdning er under indflydelse af, om arbejdspladsen har gode eller dårlige erfaringer med indvandrere. De tillidsrepræsentanter, som har svaret, at arbejdspladsen har positive erfaringer, er 98 % enige i, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet, mens de, der har overvejende negative erfaringer er "kun" 81 % enig i, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet.

Tillidsrepræsentanternes, og formentlig også de øvrige medlemmers holdninger til at få indvandrere ind på arbejdsmarkedet hænger altså sammen med, om de har gode eller dårlige erfaringer.

Fordelingen fremgår af nedenstående tabel, hvor der er 15 % forskel på, om de, der har positive eller negative erfaringer er enige i, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet.

**Hvad er jeres erfaringer med at have indvandrere som kolleger på jeres arbejdsplads? krydset med: Indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet**

	Helt enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Helt uenig	Procent	Antal
Overvejende positive erfaringer	66 %	32 %	1 %	1 %	100 %	336
Overvejende negative erfaringer	51 %	30 %	6 %	13 %	100 %	69
Ingen erfaringer/ved ikke	62 %	35 %	2 %	1 %	100 %	143
Total						548

Positive eller negative erfaringer med indvandrere som kolleger er den eneste faktor, der har betydning for holdningerne til om indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet.

Men alt i alt byder LO medlemmer indvandrere velkomne på arbejdsmarkedet. I nedenstående vil vi se på, på hvilke betingelser, indvandrerne bydes velkomne.

### **At indordne sig under ledelsesformer**

I interviewene om holdninger og erfaringer med indvandrere på arbejdspladsen, er det ofte nævnt, at der er forhold omkring ledelse og socialt samvær på danske arbejdspladser, hvor LO medlemmerne ikke vil gå på kompromis med deres holdninger.

Et af disse forhold drejer sig om relationen mellem kvindelige ledere og mandlige kolleger i konfliktsituationer og om, hvorvidt det bør være et krav, at alle accepterer de gældende ledelsesstrukturer på de danske arbejdspladser.

Vi ønskede en tilkendegivelse af, hvorvidt dette gælder LO medlemmer generelt. Og det gør det. Som det fremgår af nedenstående tabel er der meget stor enig-



hed blandt medlemmerne om, at indvandrere bør indordne sig under ledelsesformerne på danske arbejdspladser.

Næsten alle er helt enige i dette synspunkt. Kun 1 % er samlet set uenig.

**Indvandrere skal indordne sig under ledelsesformer på danske arbejdspladser, selvom det strider mod deres kultur (fx acceptere kvindelig chef):**

Helt enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Helt uenig	Ved ikke	Procent	Antal
86 %	12 %	1 %	1 %	0 %	100 %	8.823

Her er altså ingen tvivl hos LO medlemmerne. De går ikke på kompromis med den eksisterende ledelsesstruktur på det danske arbejdsmarked. Det gælder for ansatte på store og små, såvel som på offentlig og private arbejdspladser, og det gælder medlemmer på tværs af køn, alder, uddannelse osv. Der er ingen forskel hos medlemmerne.

I interviewene er der enkelte eksempler på, at mænd med muslimsk baggrund ikke kan acceptere, at deres nærmeste leder er en kvinde.

På en stor, offentlig arbejdsplads har man fx været ude for, at et ansættelsesforhold måtte afbrydes med meget kort varsel. Der opstod en konflikt mellem kollegerne omkring retten til at praktisere religion på arbejdspladsen, hvor en kvindelig leder greb ind i konflikten. En ansat med muslimsk baggrund ville ikke acceptere, at en kvindelig leder skulle mægle i konflikten og forlangte at få en mandlig leder i tale. Den kvindelige leder besluttede at opsiges medarbejderen, i øvrigt med tillidsrepræsentantens opbakning.

Det skal fremhæves, at det kun er et enkeltstående tilfælde, der er ikke tale om et mønster. Men den interviewende tillidsrepræsentant gjorde - som andre adspurgte - det helt klart, at man ikke er villig til at gå på kompromis med spørgsmålet om køn og ledelse overhovedet:

"Det skal ganske enkelt accepteres for at være på en dansk arbejdsplads. Det knækker fællesskabet, hvis ikke man accepterer dette".

**Deltagelse i sociale aktiviteter**

Et andet forhold som ofte er nævnt i interviewene er indvandrernes deltagelse i de sociale aktiviteter, som foregår på mange af arbejdspladserne. Flere har fremhævet, at netop deltagelsen i det sociale har stor betydning for trivslen i arbejdslivet.

Derfor er medlemmerne blevet spurgt, om de mener, at indvandrere bør være indstillet på at deltage i de sociale aktiviteter på lige fod med de øvrige kolleger. Som det fremgår af nedenstående tabel, er langt hovedparten af medlemmerne enige i, at det er et rimeligt krav at stille indvandrerne.

I alt er 85 % enige og kun 11 % af medlemmerne er uenig.



**Indvandrere skal være indstillede på at deltage i sociale aktiviteter på lige fod med de øvrige kolleger**

Helt enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Helt uenig	Ved ikke	Procent	Antal
45 %	40 %	8 %	3 %	4 %	100 %	8.767

Medlemmernes uddannelse, bosted, arbejdsplads eller medlemskab af fagforening er uden betydning for, om de er enige eller uenige i spørgsmålet. Der er lidt flere medlemmer fra specialarbejderforbundene med folkeskolebaggrund og som bor uden for Århus centrum, som er *helt enig* i dette synspunkt sammenlignet med medlemmer med en boglig uddannelse, som er medlemmer af fagforeninger for faglærte og som bor i Århus centrum. Men det skal understreges, at det kun et spørgsmål om *grader af enighed*, ikke om man er enig eller uenig.

Der er desuden en tendens til, at flere tillidsvalgte med overvejende negative erfaringer er helt enige i, at man ikke skal gå på kompromis med kravet om at deltage i sociale aktiviteter. Men det er små forskelle, som ikke ændrer på det samlede billede.

I interviewene er der givet en del eksempler på, hvad det betyder for trivslen på arbejdspladsen, at kollegerne har et socialt fællesskab og ikke kun et arbejdsfællesskab.

En mindre arbejdsplads ansatte en kvinde med muslimsk baggrund. I begyndelsen ønskede kvinden ikke at deltage i de sociale aktiviteter på arbejdspladsen og afslog desuden efteruddannelse uden for arbejdstiden. Ligeledes accepterede hun ikke - som sædvane var på arbejdspladsen - at deltage i personalemøder i en kollegas hjem. Grunden var angiveligt hendes mandlige familiemedlemmer, som ikke mente, det var passende, at kvinden var i kontakt med mandlige kolleger uden for arbejdstiden. Derfor omlagde man møderne til arbejdspladsen.

På et tidspunkt blev det formuleret som et direkte krav til kvinden, at hun skulle deltage i efteruddannelse for at hun fortsat kunne være ansat på arbejdspladsen. Hun (familien) accepterede nødtvunget, men holdt fast i, at hun ikke skulle deltage i sociale aktiviteter uden for arbejdstiden. Dette blev i længden et problem, bl.a. fordi hun følte sig uden for det sociale fællesskab på arbejdspladsen.

Når hun fx sammen med kolleger deltog i aftenkursus, måtte hun afslå både at deltage i fælles cafebesøg før kurset *og* køre med de andre til kurset. I stedet kørte hun direkte til kursusstedet i taxi. Og når kurset var forbi sent om aftenen og alle skulle hjem, skulle hjemtransporten tilrettelægges således, at hun ikke blev efterladt alene i taxien med en mandlig kollega. Dette blev efterlevet flere gange i den periode, hun var ansat, men i længden følte alle på arbejdspladsen at det blev for besværligt. Både rent praktisk og ikke mindst i forhold til at kunne skabe et socialt fællesskab på arbejdspladsen. Endelig var der en episode, hvor det var nødvendigt, at hun sammen med en mandlig kollega måtte blive efter lukketid og færdiggøre noget arbejde. Men da hendes mand og hendes far forbød hende at være alene med en mandlig kollega på arbejdspladsen, blev en anden kvindelig kollega også tilbage efter lukketid, så de var to kvinder til stede.



I begyndelsen gik både kolleger og ledelse langt for at i opfylde disse krav, men i længden holdt ansættelsesforholdet ikke.

”Det afgørende var, at vi ikke oplevede, at hun selv var imødekommende og fleksibel for at få det til at fungere - også selvom personalet og ledelsen gjorde forholdsvis meget for, at hun kunne blive. Derfor mistede personalet gejsten og viljen til at hjælpe hende. Vi oplevede ikke, at der var den tilstrækkelige velvilje fra hendes og familiens side til at være imødekommende”.

På arbejdspladsen har man lært af episoden. Da man senere ansatte en tyrkisk pige i samme stilling, blev hun spurgt om sin indstilling til dels at deltage i sociale aktiviteter med kolleger efter arbejdstid, dels om hun havde noget imod at være alene med mandlige kolleger. Det havde hun ikke, og hun blev i øvrigt ansat på arbejdspladsen som den bedst kvalificerede.

### **Ret til forskellighed**

I *interviewene* har medlemmerne peget på forhold, som repræsenterer indvandrernes rettigheder på arbejdspladsen, og som drøftes blandt kollegerne. Det drejer sig om muligheder for danskundervisning i arbejdstiden, muligheden for at kunne praktisere sin religion, gå med tørklæde eller for at kunne tale sit modersmål med andre kolleger på arbejdspladsen.

Holdningerne til disse spørgsmål har ikke været trukket så skarpt op, som det var tilfældet med ovennævnte spørgsmål om pligter. Nogle har været for og andre imod, fx muligheden for at praktisere sin religion på arbejdspladsen. Hovedparten af de interviewede har dog haft en holdning til spørgsmålene.

Medlemmerne er blevet spurgt om de samme spørgsmål i *spørgeskemaet*.

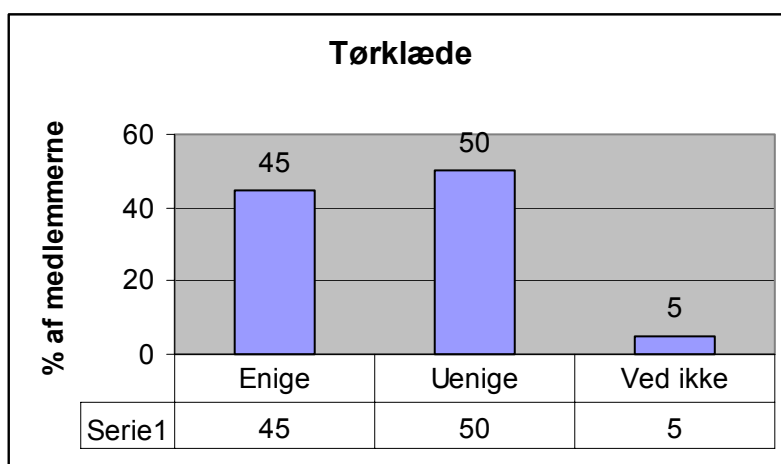
I nedenstående tabel er spørgsmålene om rettigheder på arbejdspladsen rangeret efter, hvor enige medlemmerne er begyndende med de spørgsmål som flest medlemmer er enige i, når man lægger svarprocenten for helt enig sammen med overvejende enig. Og overvejende uenig sammen med helt uenig.



Spørgsmål	Helt enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Helt uenig	Ved ikke	Procent	Antal
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at gå med tørklæde i arbejdstiden (kvinder)	20 %	25 %	14 %	36 %	5 %	100 %	8.766
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at modtage danskundervisning i arbejdstiden	16 %	27 %	20 %	31 %	6 %	100 %	8.766
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at tale deres eget sprog med indvandrerkolleger	12 %	22 %	22 %	41 %	3 %	100 %	8.775
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at praktisere deres religion, fx bede i et rum, som er indrettet til dette	7 %	18 %	19 %	50 %	6%	100 %	8.761

**Gå med tørklæde i arbejdstiden**

LO medlemmerne er delt næsten lige over på spørgsmålet om, hvorvidt indvandrere bør have mulighed for at gå med tørklæde i arbejdstiden.



Det opfattes af mange som en religiøs handling eller som et religiøst symbol, når muslimske kvinder går med tørklæde for at dække håret i offentlige rum. Der er tilsyneladende tale om en vis modvilje, mere på grund af en følelsesmæssig distance til det fremmede, end på grund af nogle praktiske forhold.



På nogle - men ikke på alle arbejdspladser - har spørgsmålet om tørklæde eller ikke tørklæde været drøftet i samarbejdsudvalget.

Tørklædet opfattes i butiksbranchen som en distance over for kolleger og ikke mindst over for kunderne. Et tørklæde signalerer det modsatte af at være imødekommende, åben og i kontakt med kunderne. Inden for detailhandlen, hvor kundekontakt er vigtig, og hvor der ofte er et krav om at bære en bestemt uniform, er der af samme grund ofte et beklædningsregulativ, hvoraf det fremgår, at tørklædet ikke må benyttes på arbejdspladsen.

På flere industriarbejdspladser og produktionsvirksomheder accepteres almindelige tørklæder, hvorimod store hovedbeklædninger eller lignende efter sigende udgør en sikkerhedsrisiko. Derfor ser man helst ikke Burkaer og lignende i produktionshallerne. Men også på nogle af de store industriarbejdspladser opfattes brugen af tørklæde som et signal om, at vedkommende ønsker at afskærme sig fra andre mennesker.

Der er dog også virksomheder, hvor det er accepteret at gå med tørklæde. Et eksempel er en stor international arbejdsplads i Århus, hvor der ikke er restriktioner mod at bære tørklæder. Det gælder også for rengøringspersonalet, som har en del kundekontakt. Direkte adspurgt vurderer personalekoordinatoren og de ansatte, at det opfattes som et plus at bære tørklæde, bl.a. fordi man derved signalerer, at det er en international arbejdsplads.

Endelig er der et eksempel på en lille virksomhed, som valgte at lade en ansat fortsætte med at bære tørklæde, selvom det betød, at flere kunder opsagde samarbejdet med virksomheden:

"I princippet har hun jo ret til at gå med tørklæde, og det er sådan set kunderne, som er forkert på den. Hun insisterede på at bære tørklæde af religiøse årsager – og nogle af kunderne kunne ikke acceptere det. Men så hellere tage kampen der og miste et par kunder, end tvinge medarbejderen til at lægge tørklædet".

Af interviewene fremgår det, at der på *virksomhederne* er forskellige holdninger og retningslinier for at bære tørklæde afhængigt af branche. Det må derfor også formodes, at *medlemmerne* har forskellige holdninger til spørgsmålet om tørklæder, afhængigt af branche, uddannelse, boligområde osv. osv.

Spørgeskemabesvarelserne viser, at der er en overvægt af medlemmer på offentlige arbejdspladser, som mener, at indvandrere bør have mulighed for at bære tørklæde i arbejdstiden.

- 52 % af medlemmerne på offentlige arbejdspladser er enige
- 43 % af medlemmerne på private arbejdspladser er enige.

Arbejdspladsens størrelse spiller ingen rolle for holdninger til tørklæder.

Lidt flere bosiddende i centrum end uden for centrum mener, at tørklæder bør være tilladt, men såkaldt indvandrer-tæthed i boligområderne spiller ikke nogen rolle for medlemmernes holdninger.



Mere bemærkelsesværdigt er det, at fagforeningsmedlemskab, og dermed branche, ikke har betydning for medlemmernes holdninger til tørklæder på arbejdspladsen.

Både hos de faglærte og de ufaglærte, hos medlemmer af FOA, HK og af Byggefagenes fagforeninger er medlemmerne delt stort set lige over på spørgsmålet. Forventningen om, at HK medlemmer klart ville markere sig på spørgsmålet om tørklæder, holdt altså ikke stik.

Dog er der forskelle indbyrdes i de samlede grupper af fagforeningerne. Fx ses en markant forskel hos de ufaglærte, hvor følgende finder det i orden, at kvinder bærer tørklæde på arbejdspladsen

- 76 % af medlemmerne af Pædagogisk Medhjælper Forbund
- 25 % af medlemmerne i SiD bryggeriarbejdernes fagforening

Medlemmernes uddannelse har stor betydning for deres holdninger til tørklæde.

- 41 % med folkeskolebaggrund eller erhvervsuddannelse finder tørklæder i orden. Fordelingen er
  - 40 % med folkeskolebaggrund
  - 42 % med erhvervsuddannelse
- 58 % med mere end gymnasieuddannelse finder det i orden. Fordelingen er
  - 55 % med gymnasieuddannelse
  - 58 % med kort videregående uddannelse
  - 65 % med lang videregående uddannelse
  - 64 % under uddannelse

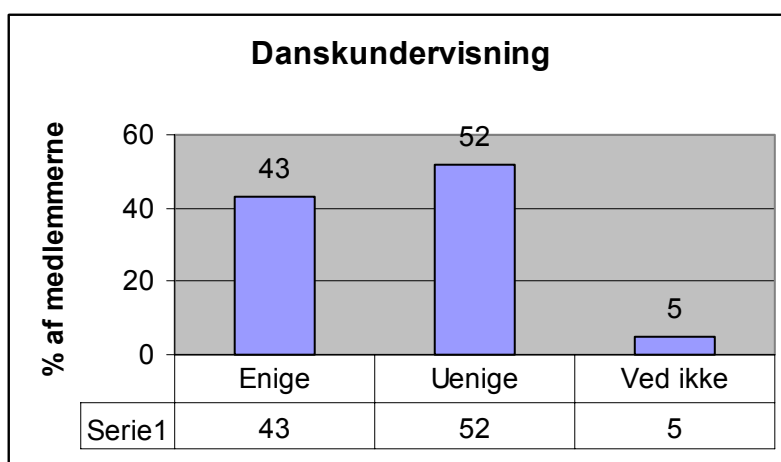
Mønsteret er altså, alt andet lige, at jo højere uddannelse medlemmerne har, desto flere finder tørklæde i orden.

Endelig mener 26 % af de tillidsrepræsentanter, som har negative erfaringer med integration, at det er i orden, at kvinder bærer tørklæde på arbejdspladsen, mens 60 % af de tillidsvalgte, som har positive erfaringer, finder det i orden.

Det er erfaringerne hos de tillidsvalgte, som gør udslaget, når det gælder deres holdninger til tørklæder på arbejdspladserne, mens det er uddannelse, som spiller ind, når vi ser på hele gruppen af LO medlemmer.

### **Danskundervisning i arbejdstiden**

Som det senere vil fremgå, har sproglige kvalifikationer en stor betydning for muligheden for at få ansættelse på danske arbejdspladser. Et af "rettigheds-spørgsmålene" i spørgeskemaet omhandler derfor medlemmernes holdning til, at indvandrere skal have mulighed for at kunne modtage danskundervisning i arbejdstiden. Næsten halvdelen af medlemmerne er enige.



Forskellen i holdninger er ikke afhængigt af medlemmernes uddannelse, beskæftigelse, bopælens placering i byen og tilhørsforhold til fagforening.

Men der er markant forskel på holdninger alt efter, om man er tillidsrepræsentant, som har hhv. positiv eller negativ erfaring med at have kolleger som indvandrere

- 59 % af tillidsrepræsentanter med positive erfaringer er enige
- 29 % af tillidsrepræsentanter med negative erfaringer er enige

I interviewene med de tillidsvalgte er der ikke mange eksempler på tilbud om danskundervisning til fremmedsprogede i arbejdstiden. Et enkelt eksempel er hentet fra en stor industrivirksomhed, hvor man i samarbejdsudvalget har aftalt mulighed for danskkurser for fremmedsprogede, som har været ansat i mange år på fabrikken.

Sprogkursisterne kommer oprindeligt fra Tyrkiet, Polen og fra Pakistan og mange har været ansat på fabrikker i 20-25 år. En del af de tidligere fremmedarbejdere, har aldrig fået lært det danske sprog, og mange kommer i disse år under pres, fordi kravene til danskkundskaber på virksomheden skærpes. Det skyldes bl.a., at produktionen organiseres anderledes i dag. Der er ikke selvstyrende arbejdsgrupper på virksomheden, men mange af de ansatte i produktionen samarbejder i mindre grupper i det daglige, og der er fx øget krav om, at de ansatte selv har kommunikationen med planlæggerafdelingen i forbindelse med løsning af en arbejdsopgave. Bl.a. med forespørgsler om der er sket ændringer i arbejdsordren, fx at der skal laves flere eller færre emner end beskrevet på ordresedlen. Meget af kommunikation på virksomheden foregår via e-mail, og alle skal i dag kunne læse arbejdstegninger og ordresedler og returnere ordrer til andre kolleger. For at alle de ansatte skal kunne imødekomme disse krav, tilbydes de fremmedsprogede danskkurserne i arbejdstiden. Undervisningen er tilrettelagt således, at en underviser kommer ud til virksomheden og underviser i 6 lektioner om ugen i et forløb på 10 uger. De ansatte får løn i de timer, de deltager i kurset, og mens de deltager i undervisningen, udfører deres arbejdsopgaver.

Projektet kører nu på fjerde år. Det er finansieret via FVU på den måde, at virksomheden får et tilskud for hver times undervisning og betaler så selv differencen.

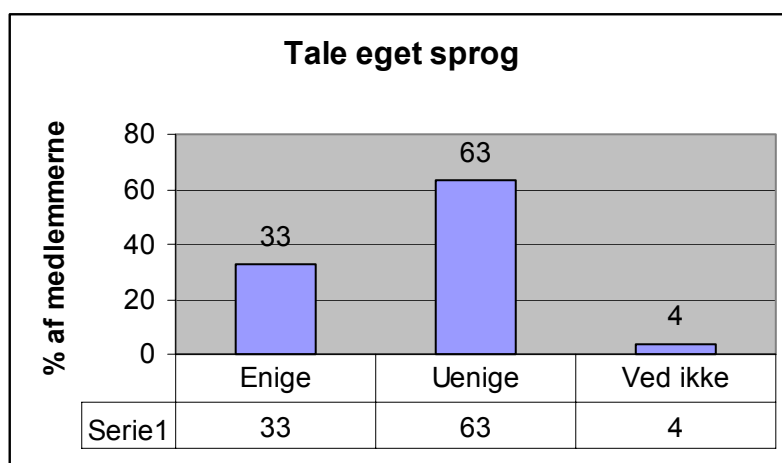
Virksomheden har gode erfaringer med projektet, og har efterfølgende forlænget undervisningstilbudet et par uger således, at virksomheden betaler for undervis-



ningen, og de ansatte modtager undervisning i fritiden, og altså ikke længere får refunderet lønnen i den tid, de modtager undervisning. Desuden har man i SU besluttet at gøre ekstra forsøg på at få alle med til dansk-kurserne. Også de fremmedsprogede, som har allersværest ved sproget.

**Ret til at tale eget sprog på arbejdspladsen**

En tredjedel af medlemmerne er enig i, at indvandrere på deres arbejdsplads bør have mulighed for at tale deres eget sprog med indvandrerkolleger.



I interviewene har mange begrundet deres reservation over for, at fremmedsprogede taler sammen på andre sprog end dansk.

Problemet er ifølge medlemmerne risiko for opsplitting af arbejdspladsen. Hvis to eller flere fremmedsprogede snakker sammen på et sprog, de øvrige ikke forstår, eller hvis et helt bord i fx en kantine snakker samme sprog og flertallet sprogligt er hægtet af, så kan de foranlediges til at tro, at der bliver talt om dem eller om ting, de ikke må vide.

Derved kan der opstå rygter og sladder blandt kollegerne, hvilket kan medvirke til at opsplitte arbejdspladsen.

”Når man indgår i et stort socialt fællesskab, som en arbejdsplads jo på mange måder er, bør man tale fællesskabets sprog”, udtalte en tillidsrepræsentant.

Det er ikke på alle arbejdspladserne, at kravet om at undgå fremmedsprog er absolut.

På nogle arbejdspladser accepteres det, hvis fremmedsprogede ansatte står alene sammen og snakker. Eller hvis kunder spørger en af de ansatte om råd eller vejledning på et fremmedsprog, må de gerne svare igen på samme sprog. Hvis der er kolleger tilstede, som ikke forstår det fremmedsprog, der tales, ser man dog helst ikke, at der tales fremmedsprog.

På nogle arbejdspladser er det en politik på området, som er aftalt i samarbejdsudvalget. På en stor arbejdsplads har den tillidsvalgte fx bedt om en klar holdningstilkendegivelse fra udvalgets side om, at der udelukkende tales dansk på arbejdspladsen, når der er kolleger tilstede, der ikke forstår det andet sprog.



Men der er dog også en erkendelse af, at det kan være svært at håndhæve denne regel alt for skrap. Der er primært tale om en politik, som skal sende et signal om, at der *bør* tales dansk på arbejdspladsen.

Flere har i øvrigt påpeget, at de mener, fremmedsprogede bedst lærer dansk ved at de "presses" til at tale dansk indbyrdes. På nogle arbejdspladser søger man derfor at holde indvandrere med samme sprog adskilt, således at de ikke fristes til at snakke deres eget sprog indbyrdes.

Andre steder opfordres de fremmedsprogede til altid at snakke dansk, både i undervisningen på sprogskolen, og på arbejde og i fritiden.

Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår det, at hverken bopæl eller beskæftigelse spiller nogen rolle for medlemmernes holdninger til spørgsmålet. Det samme gælder medlemskab af fagforening. Om man er ansat på en stor eller lille arbejdsplads, eller på en offentlig eller privat arbejdsplads har ikke betydning for medlemmernes holdninger.

Derimod har uddannelsesmæssig baggrund helt klart en betydning for det enkelte medlems holdninger til, hvorvidt de mener, at indvandrere bør have mulighed for at tale deres eget sprog på arbejdspladsen.

Fordelingen er således, at jo højere uddannelse, jo flere medlemmer er enige i spørgsmålet.

- 31 % med folkeskolebaggrund og erhvervsuddannelse er enig, fordelt med
  - 30 med folkeskolebaggrund
  - 32 med erhvervsfaglig uddannelse
- 40 % med mere end gymnasieuddannelse er enig, fordelt på
  - 36 % med gymnasieuddannelse
  - 42 % med kort videregående uddannelse
  - 45 % med lang videregående uddannelse

På samme måde er der en klar sammenhæng mellem de tillidsvalgte, som har positive erfaringer med kolleger med indvandrerbaggrund, og de tillidsvalgte, som har en positiv holdning til, at indvandrere fører samtale på fremmedsprog på arbejdspladsen

- 40 % af de tillidsvalgte, der har positive erfaringer, er enige
- 15 % af de tillidsrepræsentanter, der har negative erfaringer er enige.

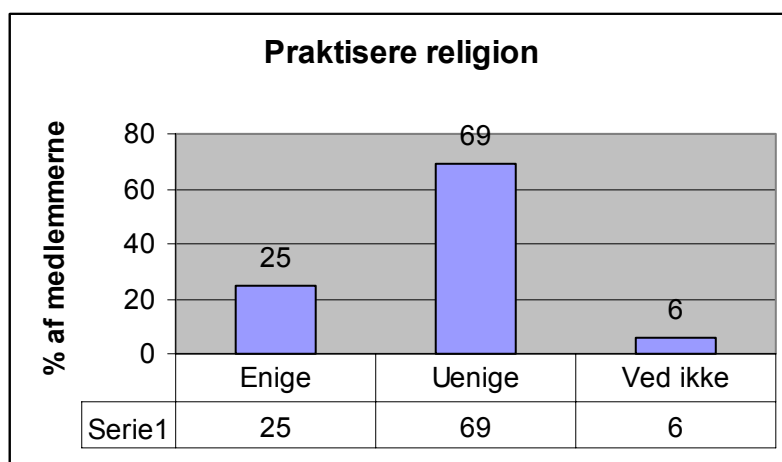
### **Praktisering af religion**

Af interviewene fremgår det, at indvandreres religiøse tilhørsforhold ikke har nogen betydning for medlemmerne. Som en tillidsrepræsentant udtrykker det: "Det spiller ikke den store rolle, om du har en kollega, som er troende muslim, hindu eller noget andet i forhold til at have kolleger, som er kristne eller ikke-troende - men åbenlys praktisering af religionen på arbejdspladsen, det er en helt anden sag".

Et stort flertal af de medlemmer, der har svaret på spørgeskemaet, mener ikke, at det bør være muligt at praktisere religion på arbejdspladsen. Kun hver fjerde af



medlemmerne er enige i, at indvandrere bør have mulighed for at praktisere deres religion på arbejdspladsen, i et rum som er indrettet til det.



Flertallet af de interviewede tillidsrepræsentanter vurderer, at de selv og kollegerne på arbejdspladsen godt kan acceptere, at en kollega diskret praktiserer sin religion på arbejdspladsen. Fx at muslimer overholder Ramadanen eller går ind i et særligt rum for at bede i sin pause. Men de vurderer samtidig, at flertallet af kollegerne ikke vil se gennem fingrene med, at der bliver bedt "i fuld offentlighed", fx i et hjørne i produktionshallen.

En tillidsrepræsentant udtrykker det sådan: "Det er i orden, at andre praktiserer en anden religion end den kristne; og for nogle af kollegerne er det også acceptabelt, at de praktiserer deres religion på arbejdspladsen. Men altså ikke, at man praktiserer sin religion synligt, således at andre er "tvunget" til at overvære det. Det er for fremmedartet og for personligt på en eller anden måde".

Praktisering af religion på arbejdspladsen kan foregå på tre måder

1. at overholde Ramadan
2. at bære tørklæde
3. at bede

Overholdelse af Ramadanen er "den mildeste" form for religiøs praksis, og på langt de fleste arbejdspladser accepteres det, at nogle muslimer ønsker at faste en gang årligt. Hos en stor offentlig arbejdsplads er der fx fuld forståelse for muslimske ansattes ønske om at overholde fastemåned, og det er almindeligt, at man indbyrdes bytter vagter således, at muslimske chauffører kører om natten, hvor de må spise, så de kan sove om dagen, hvor de ikke må indtage føde. Men ind i mellem sker det med mislyde, fordi åbenlys overholdelse af Ramadanen signalerer, at man ønsker særbehandling. Nogle medlemmer er nervøse for, at selv diskret praktisering af religion i længden vil splitte fællesskabet på arbejdspladsen.

Mange kolleger forventer, at muslimer holder sig væk fra kantinen når de faster, for ikke at konfrontere de andre kolleger med det religiøse. Andre søger at gå i dialog med muslimske ansatte om emnet. På en mindre arbejdsplads fortalte den interviewede fx, at kollegerne opfordrede en ung gravid kvinde, som overholdt Ramadanen, til at spise og drikke i løbet af dagen af hensyn til barnet. Og det



kan give anledning til irritation og misundelse, at muslimske kolleger får "særforplejning" i kantinen, hvis de af religiøse årsager ikke ønsker at spise svinekød.

Ønsket om at bære tørklæde på arbejdet har været behandlet tidligere.

Ønsket om at bede på arbejdspladsen er ifølge de interviewede den mest religiøse af de tre handling. Det giver problemer på arbejdet både praktisk og på et symbolsk plan.

Til det praktiske hører, at der nødvendigvis skal være et særligt sted indrettet kun til at praktisere bøn, således at det ikke griber forstyrrende ind i arbejdsprocessen. Og ikke mindst kan overholdelse af et bestemt tidspunkt for bøn være upraktisk. Eksempelvis kan det være svært som buschauffør at overholde bustidderne, det kan være svært som køkkenassistent at lave mad i kantinen eller det kan være svært at sælge tøj i et stormagasin, hvis man ønsker at bede præcist på klokkeslettet.

Holdningerne er generelt, at praktisering af religion på arbejdspladsen ikke bør gå ud over de øvrige ansattes muligheder for pauser, for at passe deres arbejde osv.

Den symbolske modstand eller barriere er dog mere omfattende end den praktiske. Det opfattes tilsyneladende som illoyalt over for arbejdspladsen, hvis man er underlagt en højere instans, som kræver ens fulde tilstedeværelse i arbejdstiden. Der er flere arbejdspladser, hvor man har prøvet at imødekomme ønsket om at bede, men hvor man mente, at nogle "misbrugte" ordningen til at opnå særbehandling. Nogle kolleger synes, at der er tale om positiv diskrimination og de frygter, at det vil medvirke til at splitte arbejdspladsen på samme måde som hvis nogle taler fremmedsprog eller skal overholde Ramadanen. Medlemmerne udtaler fx:

- "Tro er en privat sag, og jeg vil helst ikke prakkes noget på – jeg har min egen religion".
- "Alle her respekterer fuldt ud anderledes religioner blot den holdes tæt til kroppen. Hvis man vil sætte arbejdet i stå for at praktisere religion, betyder det, at religionen sættes over arbejdet. Det vil vi ikke acceptere. Hvis de holder religionen for sig selv, gør vi meget for at trække dem med ind i det sociale fællesskab. Der er ikke følelsesmæssige barrierer mod dem pga. fremmedhed, men det kræver, at man kan lidt socialt sammen".
- "Hvis man vil indordne sig, har vi ikke barrierer for flygtninge og indvandrere. Men praktisering af religion skal altså indpasses den eksisterende struktur på virksomheden".
- "Vi er for blufærdige til den slags, og det er altså meget uvant for os at have religion åbenlyst på arbejdspladsen".

Det sidste udsagn kommer fra en tillidsvalgt, som i et interview på en stor industriarbejdsplads havde halvt påklædte pin-up piger på plakaterne på væggen. Som det fremgår af ovenstående citater, er der primært tale om følelsesmæssige begrundelser for, hvorfor medlemmerne ikke mener, at praktisering af religion er en god ide. Der er ikke tale om rationelle overvejelser over, om det rent praktisk



kan lade sig gøre. Praktisering af religion er følelsesmæssigt for fremmedartet for medlemmerne.

Arbejdspladsens størrelse eller om det er en offentlig eller privat arbejdsplads spiller ifølge resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen ikke nogen rolle for medlemmernes holdning til spørgsmålet. Det samme gælder medlemskab af fagforening og dermed branche.

Derimod har bosætning en betydning for holdningerne til at praktisere sin religion på arbejdspladsen:

37 % af de, som har adresse i centrum af Århus, finder det i orden, at der praktiseres religion på arbejdspladsen og 24-28 % i resten af Århus Kommune finder det i orden.

Uddannelse har ligeledes en betydning. Flere af medlemmerne med en boglig uddannelse end medlemmer uden accepterer, at nogle ønsker at praktisere sin religion på arbejdspladsen. Blandt medlemmerne med en boglig uddannelse er det kendetegnende, at jo højere uddannelse, jo flere accepterer, at fx muslimer ønsker at praktisere religion på arbejdspladsen.

- 20 % med folkeskolebaggrund og erhvervsuddannelse er enige i, at indvandrere bør have mulighed for diskret at praktisere deres religion på arbejdspladsen
  - 20 % med folkeskolebaggrund
  - 20 % med erhvervsfaglig uddannelse
- 35 % med gymnasieuddannelse eller højere er enig
  - 32 % med gymnasieuddannelse er enig
  - 36 % med kort videregående uddannelse er enig
  - 39 % med lang videregående er enig

### **LO medlemmers holdninger til indvandreres rettigheder på arbejdsmarkedet**

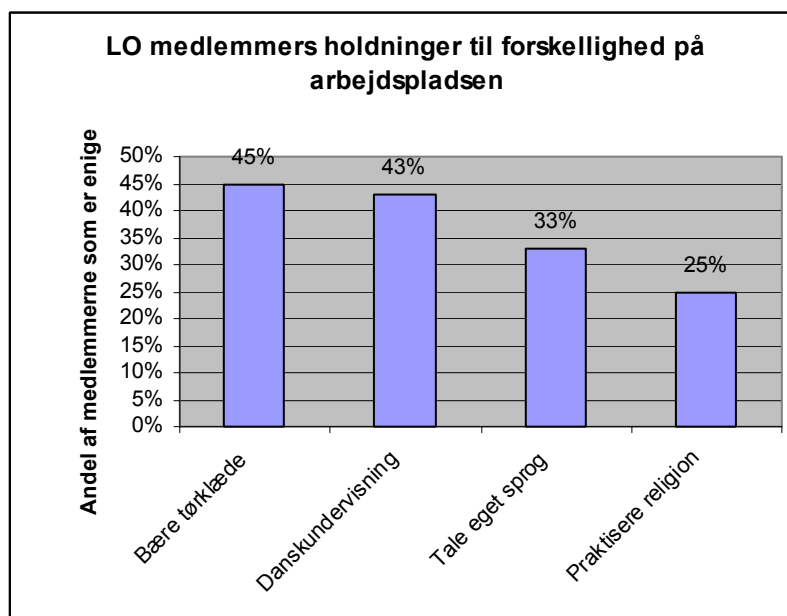
Medlemmerne har en positiv holdning til at modtage flere indvandrere på arbejdspladsen, bl.a. ud fra den betragtning, at vi skal undgå en øget polarisering i samfundet. Og det er stort set samme argumentation, som mange medlemmer har for ikke at ville acceptere praktisering af religion og fremmedsprog på arbejdspladsen – nemlig, risikoen for en polarisering på arbejdspladsen.

Mere end halvdelen af LO medlemmerne har den holdning, at indvandrere *ikke* bør have mulighed for at bære tørklæde på arbejdspladsen, modtage danskundervisning i arbejdstiden, tale eget sprog med andre indvandrerkolleger eller praktisere religion på arbejdspladsen.

Der er først og fremmest tale om nogle praktiske hensyn: Indvandrere, som bærer tørklæde, signalerer udelukkelse fra det omgivende samfund, danskundervisning i arbejdstiden kræver ekstra ressourcer, og når indvandrere taler deres eget sprog med andre indvandrerkolleger, er der frygt for, at der opstår mistro og rygtedannelse på arbejdspladsen. Åbenlys praktisering af religion på arbejdspladsen bliver mødt med modvilje og modstand hos mange medlemmer. Religion er for mange et privat anliggende, som ikke hører hjemme på arbejdspladsen, og modviljen er tilsyneladende mere følelsesmæssigt end praktisk og rationelt begrundet.



Nedenstående diagram viser, at under halvdelen af medlemmerne er enige i, at indvandrere bør have mulighed for i arbejdstiden 1. at bære tørklæde, 2. at modtage danskundervisning, 3. at tale eget sprog med andre indvandrerkolleger og 4. at praktisere deres religion, fx i et rum som er indrettet til dette.



Spørgsmålene i spørgeskemaet om indvandreres rettigheder på arbejdsmarkedet er primært formuleret ud fra resultaterne af de interviews, som er foretaget forud for spørgeskemaundersøgelsen.

I interviewene opfattes de konkrete rettighederne som en samlet enhed af rettigheder, og for at undersøge om det samme gør sig gældende i spørgeskemaundersøgelsen er der foretaget en faktoranalyse, som viser mulige sammenhænge mellem alle rettighedsspørgsmålene.

Faktoranalysen viser, at spørgsmålene om indvandreres ret til at modtage danskundervisning på arbejdspladsen, praktisering af religion, at gå med tørklæde og til at tale eget sprog med andre kolleger på arbejdspladsen udgør et samlet tema for LO medlemmerne. Spørgsmål hænger sammen på den måde, at de, som er enige i et af spørgsmålene – fx at indvandrere bør have mulighed for at gå med tørklæde i arbejdstiden – er alt andet lige også enige i de øvrige tre spørgsmål. Og omvendt, de, som er uenige i et af spørgsmålene, er generelt også uenige i de øvrige tre spørgsmål.

Når der er en sammenhæng mellem disse spørgsmål, kan der udregnes et gennemsnit for, hvor enig eller uenig LO medlemmerne er på alle fire spørgsmål til sammen. Dette gennemsnit repræsenterer samlet set medlemmernes holdninger til indvandreres rettigheder på arbejdspladsen. For at få gennemsnittet for, om medlemmerne er enig eller uenig i, at indvandrere bør have disse rettigheder, tillægges hver svarmulighed en værdi mellem 1 og 4, således at "helt enig" gives



værdien 1; "overvejende enig" gives værdien 2; "overvejende uenig" gives værdien 3 og endelig; "helt uenig" gives værdien 4.

Det samlede gennemsnit for alle, som har besvaret spørgsmålene om indvandre-  
res rettigheder på arbejdsmarkedet, bliver da 2,9. LO medlemmerne er i gennem-  
snit *overvejende uenig* i, at indvandrere skal have de nævnte sproglige og religiø-  
se muligheder på deres arbejdsplads.

Men det skal dog straks understreges, at som ovenstående gennemgang viser, er  
der markante forskelle i holdningerne blandt medlemmerne på de enkelte  
spørgsmål. Der er forskel på holdninger til de enkelte spørgsmål, og der er forskel  
på holdninger afhængig af uddannelse og fagforeningsmedlemskab.

Det skal samtidig også understreges, at der ikke foreligger direkte dokumentation  
for, hvor stort et ønske det er for indvandrere selv at få mulighed for at praktise-  
re religion på arbejdspladsen, tale eget sprog med indvandrerkolleger osv. osv.

Mange af de interviewede medlemmer har erfaret, at der er disse ønsker, men vi  
kan få et mere præcist billede af, hvor omfattende dette ønske er ved at se på,  
hvad LO medlemmer med indvandrerbaggrund har svaret på samme spørgsmål.  
Det drejer sig om 6 % af de knap 9.000 medlemmer, som har returneret spørge-  
skemaet, svarende til 518 personer.

I nedenstående tabel er spørgsmålene om rettigheder på arbejdspladsen rangeret  
efter, hvor enige medlemmer med indvandrerbaggrund er i spørgsmålet, begyn-  
dende med de spørgsmål som flest indvandrermedlemmer er enige i, når man  
lægger svarprocenten for "helt enig" sammen med "overvejende enig", og "over-  
vejende uenig" sammen med "helt uenig".



Spørgsmål	Helt enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Helt uenig	Procent	Antal
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at gå med tørklæde i arbejdstiden (kvinder)	41 %	22 %	12 %	25 %	100 %	506
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at modtage danskundervisning i arbejdstiden	25 %	34 %	17 %	24 %	100 %	487
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at tale deres eget sprog med indvandrerkolleger	28 %	25 %	16 %	31 %	100 %	528
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at praktisere deres religion, fx bede i et rum, som er indrettet til dette	18 %	18 %	19 %	45 %	100 %	499

Som det fremgår af tabellen, er LO medlemmer med indvandrerbaggrund markant mere enig i, at indvandrere bør have mulighed for at praktisere religion, bære tørklæde, tale eget sprog samt modtage danskundervisning i arbejdstiden. Men der er også medlemmer med indvandrerbaggrund, som er uenige.

Sammenlignet med de øvrige LO medlemmer er

- 63 % af medlemmer med indvandrerbaggrund enige i, at de bør have mulighed for at bære tørklæde i arbejdstiden (mod 45 % af medlemmer, som ikke er indvandrere)
- 55 % af medlemmer med indvandrerbaggrund enige i, at de bør have mulighed for at modtage danskundervisning i arbejdstiden (mod 43 % af medlemmer, som ikke indvandrere)
- 53 % af medlemmer med indvandrerbaggrund enige i, at de bør have mulighed for at tale eget sprog med andre kolleger i arbejdstiden (mod 33 % af medlemmer, som ikke er indvandrere)
- 36 % af medlemmer med indvandrerbaggrund enige i, at de bør have mulighed for at praktisere religion i arbejdstiden (mod 25 % medlemmer, som ikke er indvandrere)

Et flertal af LO medlemmer med indvandrerbaggrund ønsker, at indvandrere bør have flere rettigheder. De bør have mulighed for tale eget sprog med andre kolleger i arbejdstiden, modtage danskundervisning i arbejdstiden og bære tørklæde i arbejdstiden. Men på ét af spørgsmålene, – om der bør være mulighed for at praktisere sin religion på arbejdspladsen – er et flertal af de århusianske LO medlemmer med indvandrerbaggrund også imod.



**Barrierer for indvandrere på arbejdsmarkedet**

Interview af medlemmerne viste, at sprogkunderskaber og en række kvalifikationer, der har at gøre med at "passe ind på arbejdspladsen" er nødvendige for at kunne klare sig på arbejdsmarkedet. Derfor er alle LO medlemmerne i spørgeskemaet blevet spurgt, hvor vigtigt det er, at indvandrere har gode danskunderskaber, når de ansættes; hvor vigtigt det er, at de er indstillede på at lære arbejdspladsens omgangsform at kende; at de kan træffe beslutninger og udvise initiativ og endelig, at indvandrere klart giver udtryk for, hvis der er beskeder, de ikke forstår.

Besvarelserne ses i nedenstående tabel, igen kategoriseret efter, hvor mange medlemmer, der er enig i synspunktet.

**Hvor vigtige er følgende spørgsmål om indvandrere på din arbejdsplads?**

Spørgsmål	Meget vigtigt	Vigtigt	Ikke så vigtigt	Overhovedet ikke vigtigt	Ved ikke	Procent	Total
Indvandrere på min arbejdsplads skal klart give udtryk for, hvis der er beskeder, som de ikke forstår	81 %	19 %	0 %	0 %	0 %	100 %	8.792
Indvandrere på min arbejdsplads skal have så gode danskunderskaber, når de ansættes, at de kan klare sig fagligt	52 %	42 %	6 %	0 %	0 %	100 %	8.801
Indvandrere på min arbejdsplads skal være indstillede på hurtigst muligt at lære arbejdspladsens omgangsform	45 %	48 %	6 %	0 %	1 %	100 %	8.788
Indvandrere på min arbejdsplads skal være indstillede på selv at træffe beslutninger og udvise initiativ, når de skal løse en arbejdsopgave	36 %	54 %	9 %	0 %	1 %	100 %	8.785
Indvandrere på min arbejdsplads skal have så gode danskunderskaber, når de ansættes, at de kan snakke med kollegerne om familie og fritidsinteresser	32 %	44 %	21 %	2 %	1 %	100 %	8.803

Ovenstående klare svar afspejler en række forandringer, som har fundet sted på det danske arbejdsmarked

Hovedparten af arbejdspladserne er i dag organiseret på en sådan måde, at de ansatte selv står for at tilrettelægge den daglige produktion. Det forventes i dag, at ansatte selv kan planlægge og løse størstedelen af de rutineprægede arbejdsopgaver og være med til at udvikle og skabe forandringer og forbedringer i produktionen. Det gælder på såvel store som små arbejdspladser, og på både offentlige og på private arbejdspladser. Den "gamle", klassiske produktionsvirksomhed, hvor arbejdsprocessen var delt op i velafgrænsede arbejdsopgaver, og hvor en



ufaglært udførte enkle, velbeskrevne arbejdsfunktioner under ledelsens kontrol og planlægning, er mange steder afløst af selvfungerende eller selvforvaltende arbejdsgrupper. Det kan være formelt eller uformelt, men i begge tilfælde med forventning om, at de ansatte samarbejder om løsning af arbejdsopgaverne. Fx forventes det, at de ansatte dækker hinanden ind, hvis en af kollegerne skal have fri, hvis der er sygdom og ved ferie o.l., og mange steder sker det, uden at ledelsen skal håndhæve sin autoritet.

Forandringerne i retning af mere fleksibel produktion på de private arbejdspladser er primært sket for at fastholde produktionen på danske virksomheder, mens forandringerne på mange offentlige arbejdspladser, fx på ældreområdet, er sket for bedre at kunne efterkomme skiftende love og regler på området og for at kunne leve op til brugernes ønsker om specifikke løsninger.

De ændrede organisationsformer stiller nye krav til de ansatte. De skal mange steder være i stand til at både at kunne samarbejde og selvstændigt træffe beslutninger om arbejdets udførelse. De nye produktionsformer stiller naturligvis tilsvarende krav til de indvandrere, som mange LO medlemmer ifølge undersøgelse gerne vil have ind på arbejdspladserne. Hvilke krav det stiller, vil fremgå af nedenstående.

***Klart udtryk for, om beskeden er forstået***

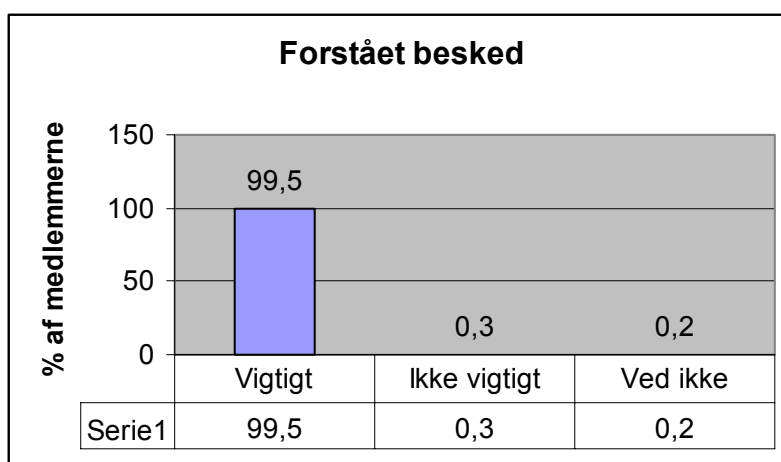
Af interviewene fremgår det, at mange har oplevet kolleger med indvandrerbaggrund, som i første omgang giver udtryk for at have forstået en arbejdsmæssig besked. Senere har det så vist sig, at beskeden alligevel ikke var forstået.

Det er først og fremmest med til at skabe irritation hos de øvrige kolleger, hvis fx en instruktion i en bestemt arbejdsproces eller i løsningen af specifikke arbejdsopgaver skal forklares flere gange. Mere samarbejde i dagligdagen og forventninger om, at de ansatte selv tilrettelægger produktionen gør, at misforståelser og fejl ofte falder tilbage på de øvrige kolleger.

Men der kan også være en sikkerhedsmæssig risiko forbundet med denne form for beskedenhed. Det kan fx medføre fejl i produktionen eller være årsag til ulykker, som ellers kunne være undgået, hvis vedkommende havde gjort opmærksom på, at beskeden ikke var forstået.

De interviewede fremhæver, at denne beskedenhed ofte gør sig gældende for fremmedsprogede, som – har de indtryk af – på grund af misforstået høflighed ikke ønsker at ulejlige kollegaen med at skulle give endnu en forklaring.

Derfor er medlemmerne i spørgeskemaundersøgelsen blevet bedt om at svare på vigtigheden af, at indvandrere på deres arbejdsplads klart giver udtryk for, hvis der er beskeder, de ikke forstår. Og det er det:



Så godt som alle medlemmerne mener, at fuld forståelse er af allerhøjeste vigtighed for arbejdet, og derfor er det afgørende, for medlemmerne, at alle ansatte giver klar besked, hvis ikke de har forstået en besked.

Besvarelsen kan ses som et kraftigt signal fra LO medlemmer om, at det er vigtigt at kollegerne forstår hinanden på arbejdspladsen.

Der er tilsyneladende ikke bestemte grupper af medlemmer, som skiller sig ud fra ovenstående besvarelse.

Uddannelse og bopæl spiller ikke nogen rolle for holdningerne til dette spørgsmål. Hvad enten medlemmerne har en boglig eller en ikke-boglig uddannelse er ligegyldigt. Det samme er tilfældet med alder, køn, og om de har bopæl i et boligområde med mange, med få eller med ingen indvandrere, så har næsten alle den holdning, at klar besked er vigtigt på dagens arbejdsmarked.

Det spiller heller ingen rolle, om medlemmerne er beskæftiget på en offentlig eller privat arbejdsplads; på en lille, en mellemstor eller en stor arbejdsplads eller om de er medlemmer af en bestemt fagforening. Beskæftigelse spiller ikke nogen rolle for om man finder det vigtigt at indvandrere giver udtryk for, at beskeden ikke er forstået.

Det samme sig gældende hvad angår de tillidsvalgtes erfaringer med at have indvandrere som kolleger på egen arbejdsplads. I alle tilfælde mener tæt på 100 %, at det er vigtigt, at indvandrere klart giver udtryk for, hvis der er beskeder, de ikke forstår.

### **Danskkundskaber – at kunne klare sig fagligt**

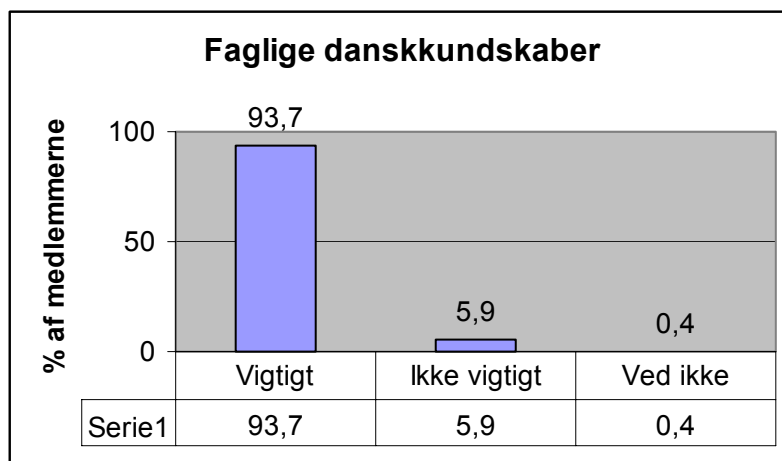
Som det næste i rækken af vigtige kvalifikationer på arbejdsmarkedet nævner alle de interviewede gode danskkundskaber som en forudsætning for succesfuld integration på deres arbejdsplads, og for tilknytning til arbejdsmarkedet overhovedet.

Det er nødvendigt, at alle, også indvandrere, kan tale, forstå, læse og til dels skrive dansk, inden de ansættes på ordinære vilkår, prioriteret i nævnte rækkefølge. På arbejdspladserne opdeler man dog sproglige kompetencer i 2: fagsproglig og socialsproglig.



Det vigtigste er fagsproget - det vil sige evnen til at kommunikere med andre på arbejdspladsen om alt, hvad der har med løsning af arbejdsopgaver og med sikkerhed at gøre.

Medlemmerne er derfor i spørgeskemaet stillet over for spørgsmålet om, hvorvidt de finder det henholdsvis meget vigtigt / vigtigt eller ikke så vigtigt / overhovedet ikke vigtigt, at indvandrere har gode faglige danskundskaber, når de ansættes. Besvarelserne viser, at LO medlemmerne tillægger faglige danskundskaber stor betydning.



I interviewene uddyber medlemmerne, hvorfor sprog har så stor betydning. Manglende sproglige kvalifikationer kan være en barriere for adgang til arbejdsmarkedet af to grunde.

Først og fremmest fordi al kommunikation på 9 ud af 10 danske arbejdspladser foregår på dansk. Sekundært fordi mange kolleger opfatter det som et signal om, at man ønsker at integrere sig i det danske samfund, hvis man viser, at man har gjort en indsats for at lære det danske sprog.

Et eksempel på hvor vigtigt faglige danskundskaber er, fremgår af produktionsvilkårene på et mellemstort vaskeri, som de senere år er omdannet fra en traditionel til en fleksibel organisation.

Vaskeriet var tidligere opdelt i afdelinger med hver deres specialisering og med en afdelingsleder som øverste ansvarlige. I dag har organisationen 8 arbejdsgrupper med 4-5 personer i hver. Hver arbejdsgruppe er "en virksomhed i virksomheden", hvor de ansatte skiftes til at udføre alle de arbejdsfunktioner, som tidligere blev udført i hver afdeling. Én ansat sorterer vasketøjet, inden det vaskes, andre vasker og tørrer tøjet, og endelig er der to i arbejdsgruppen, som lægger tøjet sammen eller reparerer, hvis det er påkrævet. De ansatte tilrettelægger i fællesskab arbejdsrotation og fordeling af arbejdsopgaver i arbejdsgrupperne. Det sker med udgangspunkt i en rammeaftale, som er besluttet i samarbejdsudvalget, hvoraf det fx fremgår, at den samme person højst må stå en uge på hver plads. Inden for den rammeaftale skal de ansatte på ugentlige medarbejdermøder drøfte og ikke mindst kunne argumentere for fordeling af arbejdsopgaverne. Bl.a. derfor er det vigtigt at kunne kommunikere på dansk med kollegerne.



Det er dog også nødvendigt med basale læse- og skrivefærdigheder. Alle i arbejdsgrupperne skal fx kunne læse pakke- og reparationsinstruktionen for hvert stykke tøj på en skærm, efter at tøjet med en chip er skannet ind på en PC-er. Ligeledes kommer mange instruktioner og beskeder pr. e-mail direkte fra servicepersonalet, der har kundekontakten til de ansatte i grupperne. En eventuel reklamation fra en kunde sendes elektronisk fra servicepersonalet til de ansatte i den arbejdsgruppe, som står i vaskelinien. Meningen er, at de ansatte selv retter op på evt. fejl og svarer servicepersonalets reklamation pr. mail.

Mere samarbejde i det daglige kræver også mere samtale mellem kollegerne – også om familie og fritidsinteresser. Derfor lægger både kollegerne og ledelsen på vaskeriet vægt på, at de ansatte deltager i de fælles aktiviteter, som ind i mellem arrangeres af medarbejderne, som fx biograf- og bowlingture, eller fastelavnsfest for de ansattes børn. Det kan ifølge de interviewede være med til at lette kommunikationen i dagligdagen, hvis man kender hinanden lidt fra den private side også.

I interviewene fremhæver flere, at den sproglige indlæring bør foregå i tilknytning til de specifikke arbejdsfunktioner på arbejdspladsen. Men det fremgår også, at selvom sproget tilsyneladende er på plads, er det vigtigt at være opmærksom på, at specifikke forhold på arbejdspladsen kan vanskeliggøre kommunikationen. I situationer, hvor kolleger kommunikerer ansigt til ansigt, har mange fremmedsprogede tilsyneladende ikke særlige problemer med det danske sprog, men det kniber oftere, når det skal foregå via telefon, via radio i en bus eller, hvis der er travlt. For eksempel i et køkken, hvor der ikke er tid til at forklare tingene trin for trin. Det kan også være når en kassedame med indvandrerbaggrund i et supermarked ringer til sin kollega i grøntafdelingen for at få en pris på en vare uden prismærkning. Hvis kassedamen har svært ved at forklare, hvilken vare det drejer sig om i telefonen, kan kollegaen i grøntafdelingen ikke hjælpe. Der kan også opstå misforståelser, når medhjælperen i et kantinekøkken ikke kan forstå ordene, når kollegerne ude fra kantineekspeditionen råber, at der mangler bakker eller bestik.

Det er pressede situationer som disse, der kan medvirke til at skabe irritation hos kollegerne, selvom vedkommende respekteres for at være en dygtig og flittig arbejdskraft. Det kræver ifølge de interviewede en accept fra alle sider, og som det vil fremgå senere brug af fx mentorer til at mediere og tage hånd om disse gnidninger, inden de bliver til konflikter.

Af spørgeskemabesvarelserne fremgår det, at medlemmernes uddannelse og bopæl ikke spiller nogen rolle for deres holdning til kravet om gode danskundskaber inden en ansættelse.

Det samme gælder beskæftigede på større eller mindre arbejdspladser, og ligeledes gælder det tillidsrepræsentanter med henholdsvis gode og dårlige erfaringer med integration.

Medlemskab af fagforening har betydning for, hvor mange medlemmer, der finder faglige danskundskaber vigtige. Der er således flere medlemmer i FOA og i HK, som finder det meget vigtigt sammenholdt med medlemmer fra de øvrige fagforeninger.

- 61 % af FOAs medlemmer finder det meget vigtigt
- 52 % af HKs medlemmer finder det meget vigtigt



- 50 % af ufaglærte fagforeningers medlemmer finder det meget vigtigt
- 49 % af faglærte fagforeningers medlemmer finder det meget vigtigt
- 41 % af byggefagenes fagforeningers medlemmer finder det meget vigtigt

### **Omgangstonen**

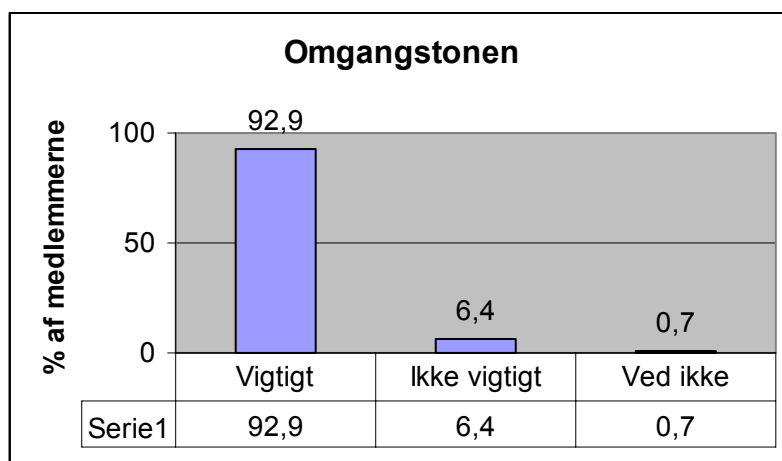
I interviewene tillægges det betydning, at man kan begå sig på arbejdspladsen, og at man kan klare omgangstonen og omgangsformen. Nogle steder fremhæves det mere end andre steder, og enkelte steder ses det næsten som en kvalifikation, der er nødvendig at have for overhovedet at være ansat på arbejdspladsen.

På de fleste arbejdspladser er der en særlig omgangstone, samtaleform eller humor, som, lidt firkantet sagt, kan spænde fra en grov og undertiden hård tone (typisk i produktionsvirksomheder) til ironi og dobbeltbetydning (typisk i omsorgssektoren).

De interviewede er meget bevidste om, at man skal være særlig opmærksomme på brugen af ironi og dobbelttydninger, når fremmedsprogede ansættes på arbejdspladsen. Ikke mindst at man skal være opmærksom på at formulere sig klart og tydeligt, hvis der er ved at opstå misforståelser.

Der er dog ingen, som vurderer, at forskellig humor kan give anledning til modvilje eller negative holdninger over for indvandrere. Men mange finder det alligevel vigtigt, at indvandrere gør en indsats for at lære omgangsformen på arbejdspladsen.

For at få et overblik over hvor mange medlemmer der finder det vigtigt, at indvandrere tillærer sig arbejdspladsens omgangsform har vi spurgt om dette i spørgeskemaet. Besvarelserne angiver, at det er en kvalifikation, som medlemmerne tillægger betydning.



Fleksibel arbejdsorganisering og selvfungerende arbejdsgrupper betyder som nævnt, at kollegerne mange steder får et mere personligt kendskab til hinanden end i den traditionelle arbejdsorganisering. Når kollegerne aftaler ferie og fri indbyrdes, eller hvis det i forbindelse med travlhed er nødvendigt at spørge sine kolleger om assistance, er det vigtigt, at man kender sine kolleger godt, at man



kender de signaler, de sender. Samtidig er det godt af vide, hvor grænser mellem en sjov og en stødende bemærkning går. Og at en sjov bemærkning også kan være en anderledes måde at anmode om assistance på, fordi man føler sig presset. Derfor er det væsentligt, at alle er bekendt med omgangstonen på arbejdspladsen.

Beskæftigelse spiller ikke nogen rolle for, hvor mange medlemmer der synes, at tillæring af omgangstonen er betydningsfuld.

Der er lige så mange medlemmer på de store som på de små arbejdspladser, på de offentlige og på de private arbejdspladser og med medlemskab i forskellige fagforeninger, som mener, at det er vigtigt, at indvandrere på arbejdspladsen hurtigst muligt lærer arbejdspladsens omgangsform at kende.

Medlemmernes uddannelse spiller heller ikke nogen rolle for, hvor mange medlemmer der finder det meget vigtigt, at indvandrere lærer omgangstonen.

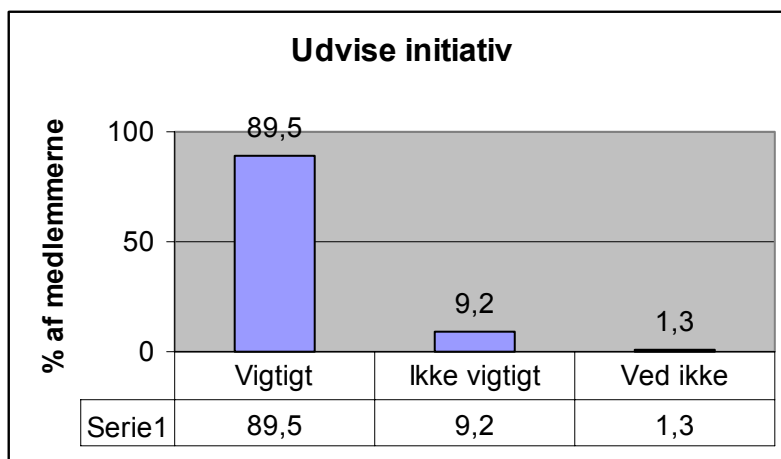
På samme måde er der ingen forskel på, hvad tillidsrepræsentanter med hhv. positive og negative erfaringer mener om vigtigheden af at indvandrere lærer arbejdspladsens omgangsform at kende.

Alt i alt finder alle grupper af LO medlemmer det vigtigt, at indvandrere lærer arbejdspladsens omgangsform at kende.

#### ***At udvise initiativ***

Flere af de interviewede har nævnt, at det er en vigtig kvalifikation for ansatte selv at kunne træffe beslutninger og udvise initiativ ved løsning af en arbejdsopgave. Det er det – igen - bl.a. fordi en stor del af arbejdsopgaverne på mange arbejdspladser i stigende grad planlægges og udføres af de ansatte og ikke af nærmeste leder. Det er ofte nødvendigt, at den ansatte selv tager initiativ til gå i gang med at løse nye opgaver eller griber ind, hvis der åbenlyst er ved at ske en fejl eller opstå et problem, uden at ledelsen behøver at være til stede. Flere af de interviewede tillidsrepræsentanter har erfaring med, at mange indvandrere ikke magter selvstændigt at løse arbejdsopgaver, når de ansættes.

Vi har derfor spurgt medlemmerne, om det er en vigtig kvalifikation. Og et stort flertal af respondenterne mener, det er vigtigt.



Arbejdspladsens størrelse spiller ingen rolle for, hvor mange medlemmer der tillægger dette betydning. Det samme gælder, om man er uden beskæftigelse eller om man er ansat på en offentlig eller privat arbejdsplads.

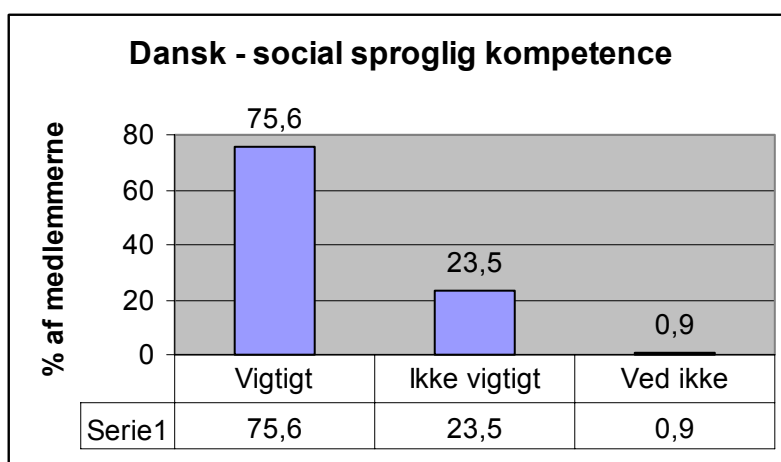
Fagforeningsmedlemskab, bopæl og uddannelse har ligeledes ingen betydning. Endelig har tillidsrepræsentanternes erfaringer med at have indvandrere som kolleger heller ikke betydning for, hvor mange der finder spørgsmålet vigtigt eller meget vigtigt. Det kunne tyde på, at det ikke er indvandrernes indstilling til selv at træffe beslutninger og udvide initiativ, der har været årsagerne til tillidsrepræsentanternes dårlige erfaringer.

Alle LO medlemmer mener således, at det er en vigtig kvalifikation, at man kan udvide initiativ og arbejde selvstændigt.

### **Danskkundskaber – social, sproglig kompetence**

Medlemmerne finder det vigtigt, at indvandrere har så gode danskkundskaber, at de kan klare sig fagligt på arbejdsmarkedet. Det samme gælder evnen til at tale med kolleger om familie og fritidsinteresser. Social, sproglig kompetence vurderes dog af færre medlemmer som vigtigt, sammenlignet med hvor mange medlemmer der finder faglige danskkundskaber vigtige.

Evnen til at kunne tale med kollegerne om sociale emner, fx familie og fritidsinteresser er det spørgsmål, som færrest LO medlemmer finder vigtigst af de 5 spørgsmål om vigtige kvalifikationer.



Som allerede nævnt, tillægger mange af de interviewede det stor betydning, at indvandrere kan snakke med, når man på arbejdspladserne taler om familieforhold, fritidsinteresser, nationale begivenheder og om almindelige samfundsforhold. Det betyder noget, fordi arbejdsorganiseringen gør, at kollegerne generelt har behov for at snakke mere sammen om andet end arbejde, men også fordi det konkret kan medvirke til at isolere en kollega på arbejdspladsen, hvis ikke vedkommende kan snakke med i pauserne.

Man forventer, at en ny indvandrerkollega selv gør en indsats for at tilegne sig et hverdagsprog, bl.a. ved at gå til danskundervisning og ikke mindst ved selv at være opsøgende og åben over for kollegerne.

Der er allerede givet eksempler på, hvorfor social, sproglig kompetence er vigtigt for medlemmerne.

Et sidste eksempel herpå er fra en stor offentlig arbejdsplads. Kravene til faglige danskundskaber er minimale, der er fx ikke krav om at kunne læse og skrive, men derimod er det vigtigt for det sociale fællesskab på arbejdspladsen, at kollegerne har noget fælles at snakke om i løbet af dagen. Ofte kører to mand i samme bil i 6-8 timer om dagen og løser arbejdsopgaver, og som arbejdslederen formulerer det:

”Hvis ikke de har et minimum af fælles interesser eller erfaringer - hvis religion, familieforhold og fritidsinteresser er for forskellige, kan det nemt give anledning til gnidninger. Mange af kollegerne vil gerne snakke om fodbold, fjernsyn og børn og børnebørn, og hvis det hele er overstået og der ikke er mere at snakke om efter et kvarter, blive det nogle meget lange dage for begge parter. Dette gælder som sagt kun i de opgaver, hvor to kolleger arbejder tæt sammen i ugevis”.

Andelen, der finder det vigtigt, at indvandrere skal have så gode danskundskaber, når de ansættes, at de kan snakke med kollegerne om familie og fritidsinteresser er ens på de mellemstore og store arbejdspladser og på de små arbejdspladser. Ligeledes er der ikke forskel på holdningerne på de offentlige arbejdspladser og på de private arbejdspladser.

Uddannelse, fagforeningstilhørsforhold og erfaringer med integration har ingen betydning for, hvor mange medlemmer der mener, at social, sproglig kompetence er vigtig.



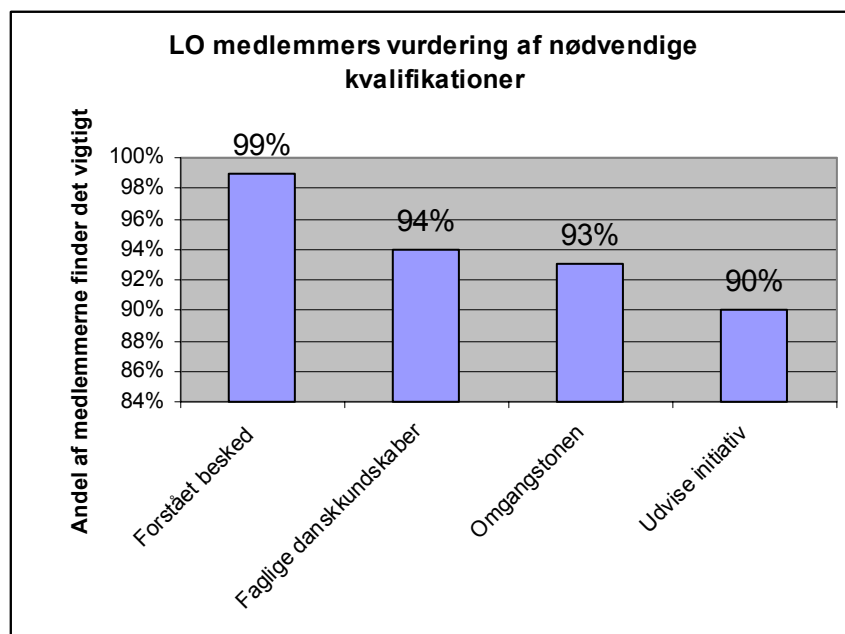
Social, sproglig kompetence er vigtig, men der er også en forståelse for, at evnen til at føre samtaler om familie og fritidsinteresser kan komme hen ad vejen i modsætning til forventningerne til fagsproget.

### **LO medlemmers holdninger til vigtige kvalifikationer på arbejdsmarkedet**

Hovedparten af LO's arbejdspladser er i dag organiseret på en sådan måde, at de ansatte selv skal tilrettelægge en stor del af den daglige produktion. Den klassiske hierarkiske arbejdsorganisering, hvor mellemledere havde det fulde ansvar for produktionen er mange steder afløst af selvfungerende eller selvforvaltende arbejdsgrupper. De ansatte skal i dag ofte selv planlægge og udfører størstedelen af de rutineprægede arbejdsopgaver og samtidig være med til at udvikle og skabe forandringer og forbedringer i dagligdagen. Det gælder både i den offentlige og i den private sektor, og i mellemstore og store virksomheder.

De ændrede organisationsformer stiller nye krav til alle de ansatte. Man skal både kunne samarbejde og selvstændigt træffe beslutninger om arbejdets udførelse, og man skal være både fleksibel og stabil på en og samme tid. Der stilles krav om at man kan kommunikere på dansk, både mundtligt og undertiden også skriftligt, og på mange arbejdspladser betyder det tættere samarbejde i dagligdagen, at kollegerne får større indsigt i hinandens familie og fritidsinteresser.

Nedenstående diagram viser, at stort set alle medlemmerne finder det vigtigt, at indvandrere (såvel som andre nyansatte) har sproglige og sociale kvalifikationer inden de ansættes. Indvandrere skal 1. klart give udtryk for, hvis der er beske-der, som de ikke forstår; 2. have så gode danskundskaber når de ansættes, at de kan klare sig fagligt; 3. være indstillede på at hurtigt at lære arbejdspladsens omgangsform; 4. være indstillede på selv at træffe beslutninger og udvise initia-tiv og 5. have så gode danskundskaber når der ansættes, at de kan snakke med kolleger om familie og fritidsinteresser.



Ovennævnte kvalifikationer: sprogkundskaber, tilpasning til omgangsform, at udviser initiativ og at forstå beskeder, er forudsætninger, som de tillidsvalgte, ansatte og personaleledere finder vigtige. I interviewene har vi fået begrundelser for, hvorfor de er vigtige. LO medlemmerne har efterfølgende via spørgeskemaet vurderet, at det er kvalifikationer som vægtes stort set lige højt i forhold til hinanden.

For at undersøge om disse kvalifikationskrav udgør en samlet enhed af sproglige og sociale kvalifikationer er der igen foretaget en faktoranalyse, som viser mulige sammenhænge mellem de fem kvalifikationsspørgsmål.

Faktoranalyse viser, at de fem kvalifikationer hænger sammen for LO medlemmerne. Det vil sige, at de medlemmer som mener, at et af kvalifikationskravene er vigtigt - fx at indvandrere har så gode danskundskaber når de ansættes, at de kan klare sig fagligt, ja så er det kendetegnende, at de også finder de øvrige spørgsmål omkring omgangsform, at tage initiativ og give klar besked vigtige. Og omvendt, de som *ikke* finder et af kvalifikationskravene vigtigt, finder heller ikke de øvrige vigtige.

Når der er en sammenhæng mellem disse kvalifikationskrav, kan der udregnes et gennemsnit for, hvor vigtigt LO medlemmerne finder disse kvalifikationer. Dette gennemsnit repræsenterer så LO medlemmernes holdninger.

For at finde dette gennemsnit tillægges hver svarmulighed en værdi mellem 1 og 4 på følgende måde: "meget vigtigt" gives værdien 1; "vigtigt" gives værdien 2; "ikke så vigtigt" gives værdien 3; og "overhovedet ikke vigtigt" gives værdien 4.

Det samlede gennemsnit for alle, som har besvaret spørgsmålene om indvandreteres kvalifikationer på arbejdsmarkedet bliver da 1,6.

- LO medlemmerne tillægger det i gennemsnit ret stor betydning, at indvandrere har sproglige og socialfaglige kvalifikationer, når de ansættes på



deres arbejdsplads. Værdien ligger mellem "vigtigt" og "meget vigtigt". Der er altså ikke noget, der tyder på, at medlemmerne er villige til at slække på de kvalifikationskrav, der gør sig gældende på arbejdsmarkedet.

Men det skal dog straks understreges, at som ovenstående gennemgang viser, har medlemmerne forskellige holdninger til, hvor vigtige, de sproglige og sociale kvalifikationer er. Fx er andelen, der finder *socialt*, sproglige kompetencer vigtige ikke så stor som andelen, der finder de *fagligt*, sproglige kompetencer vigtige.

Når medlemmerne har nævnt ovennævnte fem kvalifikationer i interviewene, er det fordi mange har erfaret, at det er kvalifikationer, som mange indvandrere ikke besidder, og som har givet anledning til komplikationer på arbejdspladserne.

Igen har vi undersøgt, hvordan respondenter med indvandrerbaggrund og arbejdsmarkedserfaring vurderer vigtigheden af de samme fem kvalifikationer. I nedenstående tabel er spørgsmålene rangeret efter, hvor enige LO medlemmer med indvandrerbaggrund er i spørgsmålet, begyndende med de spørgsmål som flest indvandrere er enige i, når man lægger svarprocenten for "helt enig" sammen med "overvejende enig" og "overvejende uenig" sammen med "helt uenig".

**Hvor vigtige er følgende spørgsmål om indvandrere på din arbejdsplads?**

Spørgsmål	Meget vigtigt	Vigtigt	Ikke så vigtigt	Overhovedet ikke vigtigt	Pro-cent	Antal
Indvandrere på min arbejdsplads skal klart give udtryk for, hvis der er beskeder, som de ikke forstår	78 %	22 %	0 %	0 %	100 %	535
Indvandrere på min arbejdsplads skal være indstillede på hurtigst muligt at lære arbejdspladsens omgangsform	52 %	43 %	4 %	1 %	100 %	539
Indvandrere på min arbejdsplads skal være indstillede på selv at træffe beslutninger og udvise initiativ, når de skal løse en arbejdsopgave	47 %	48 %	4 %	1 %	100 %	529
Indvandrere på min arbejdsplads skal have så gode dansk kundskaber, når de ansættes, at de kan klare sig fagligt	46 %	43 %	10 %	1 %	100 %	539
Indvandrere på min arbejdsplads skal have så gode dansk kundskaber, når de ansættes, at de kan snakke med kollegerne om familie og fritidsinteresser	32 %	43 %	20 %	5 %	100 %	538



Besvarelsene viser, at også adspurgte LO medlemmer med indvandrerbaggrund finder de nævnte kvalifikationer vigtige. Procentvis lige mange indvandrermedlemmer finder de fem kvalifikationskrav vigtige, sammenlignet med hele gruppen af LO medlemmer.

### **Indvandrerspørgsmålet – hvilken betydning har indvandrere for Danmark**

Som det fremgår af det foregående, er indvandrere et samtaleemne på arbejdspladserne. Der tales konkret om indvandrere, fx om erfaringer med at have en eller flere fremmedsprogede ansat på arbejdspladsen, og man diskuterer indvandrere på et mere overordnet og principielt plan, fx om fordele og ulemper ved bosætning i ghettoer; indsatsen mod utilpassede unge 2. generationsindvandrere, integrationsydelse osv. osv.

Medlemmernes holdninger til indvandrerspørgsmålet og den betydning indvandrere tillægges det danske samfund har forskellig karakter alt efter om der diskuteres indvandrere på et overordnet generelt plan eller på et konkret og erfaringsbaseret plan.

Endelig er der naturligvis arbejdspladser, hvor indvandrere ikke er et særligt samtaleemne, og hvor indvandrere blot opfattes som kolleger og arbejdskraft som de øvrige ansatte.

For at få et klarere billede af, hvor stor betydning LO medlemmerne tillægger indvandrere i Danmark, har medlemmerne svaret på, hvilken betydning de mener indvandrere har for Danmark.

Vurderingen af indvandreres betydning på længere sigt for Danmarks økonomi og kultur giver ført og fremmest en fornemmelse af, hvordan medlemmerne forholder sig til indvandrerspørgsmålet som et overordnet og abstrakt fænomen. Vurderingen af indvandreres betydning for trivsel på danske arbejdspladser giver et svar på, hvordan medlemmerne forholder sig til indvandrerspørgsmålet på et konkret plan.

I spørgeskemaet er medlemmerne blevet bedt om at sætte kryds på en elleve punktskala med -5 som den mest negative betydning, +5 som den mest positive betydning, og 0 som den neutrale kategori, hvis man mener, at indvandrere ikke har nogen betydning for Danmark på længere sigt.

Af de følgende tre diagrammer fremgår det, at medlemmerne er delt på spørgsmålet om de mener, at indvandrere på længere sigt har positiv eller negativ betydning for Danmark, med en lille overvægt af medlemmer, der tillægger indvandrere positiv betydning.

#### **Danmarks økonomi**

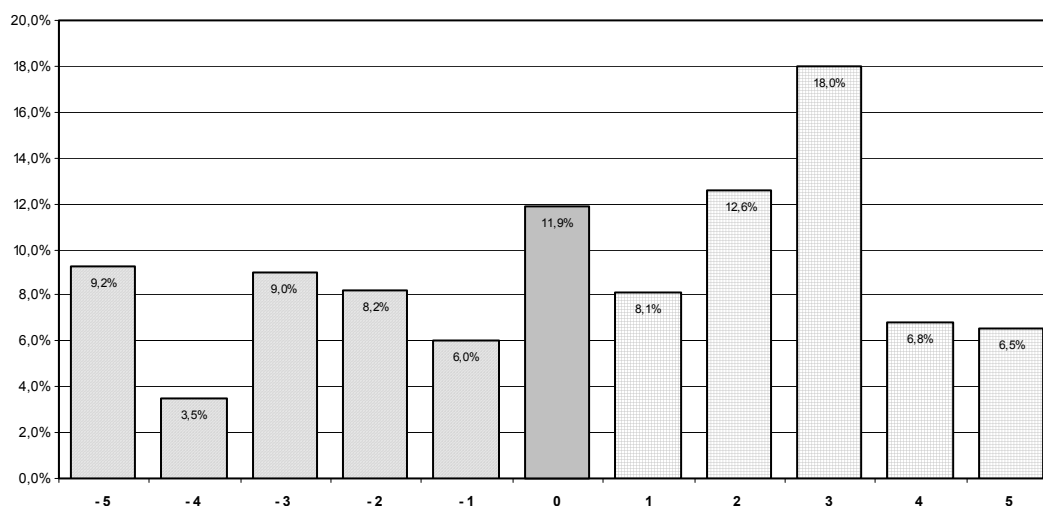
Det første spørgsmål omhandler LO medlemmernes opfattelse af om indvandrere på længere sigt har en positiv, en negativ eller en neutral betydning for Danmarks økonomi.

Besvarelsen er vist i nedenstående tabel, hvor søjlerne til venstre for 0 søjlen fra -5 til -1 viser, hvor stor en andel af medlemmer der vurderer, at indvandrere på længere sigt har en negativ betydning for Danmarks økonomi.



Søjlerne til højre for 0 søjlen med positive fortegn viser, hvor mange medlemmer der vurderer, at indvandrere på længere sigt har en positiv betydning for Danmarks økonomi, og med samme fordeling fra +1 til og med +5. Besvarelsen 0 i midten viser, hvor mange medlemmer der vurderer, at indvandre- re ikke har nogen betydning for Danmarks økonomi.

**Hvilken betydning har indvandrere på længere sigt for Danmarks økonomi?**



Af diagrammet fremgår det, at hovedparten af LO medlemmerne vurderer, at indvandrere på længere sigt har en positiv betydning for Danmarks økonomi. Den procentvise fordeling af en positiv og en negativ betydning for Danmark økonomi er:

- 52 % har sat deres kryds ved positiv skala
- 36 % har sat deres kryds ved negative skala
- 12 % har sat deres kryds ved ingen betydning

Næsten 10 % af medlemmerne har sat kryds ved den mest negative betydning, og "kun" 6,5 % ved den mest positive betydning. Den største andel af medlemmer på 18 % har sat deres kryds ved værdien +3.

Et lille flertal af medlemmerne vurderer altså, at indvandrerne har en positiv betydning for Danmarks økonomi.

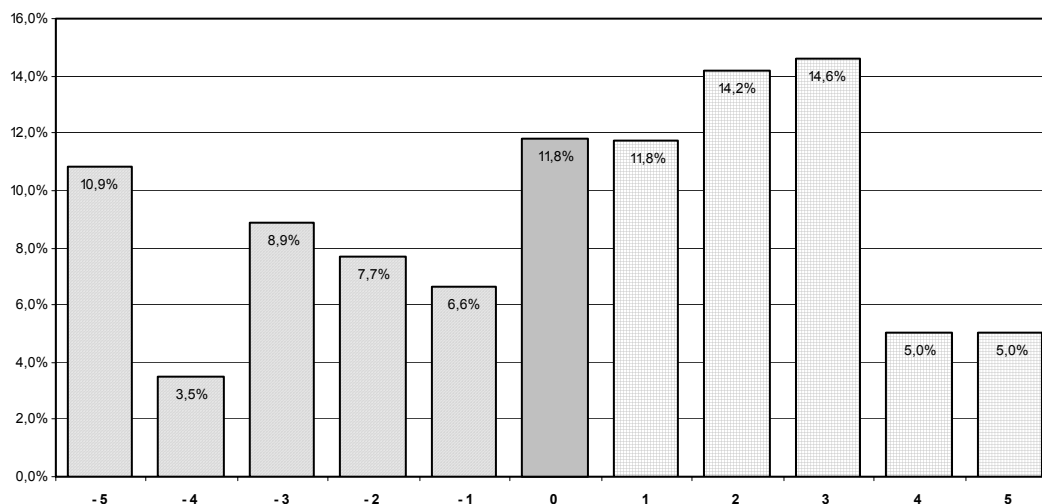
### **Danmarks kultur**

Det næste spørgsmål omhandler LO medlemmernes vurdering af indvandreres henholdsvis positive eller negative betydning for Danmarks kultur på længere sigt.

Igen viser søjlerne til venstre for 0 søjlen antallet af medlemmer, som tillægger det negativ betydning, og søjlerne til højre for 0 søjlen antallet af medlemmer som tillægger det positiv betydning.



### Hvilken betydning har indvandrere på længere sigt for Danmarks kultur?



Fordelingen er ikke markant anderledes end vurderingen af hvilken betydning indvandrere har for Danmarks økonomi.

Den procentvise fordeling af en positiv og en negativ betydning for Danmarks kultur er:

- 50 % har sat deres kryds ved positiv skala
- 38 % har sat deres kryds ved negative skala
- 12 % har sat deres kryds ved 0, det vil sige, de mener ikke, at det har betydning.

Halvdelen af LO medlemmerne vurderer, at indvandrere på længere sigt har en positiv betydning for Danmarks kultur og igen har den største andel af medlemmerne på 14,6 % sat deres kryds ved værdien +3.

Samlet set er lige knap 2/3 af LO medlemmerne positive eller de tillægger ikke indvandrere nogen betydning for Danmarks økonomi og kultur på længeresigt. Lidt over 1/3 tillægger på sigt indvandrere negativ betydning for Danmark.

Krydser vi ovenstående besvarelser med medlemmernes uddannelse, bosted, beskæftigelse og erfaringer med indvandrere, viser det sig, at medlemmernes uddannelse er den faktor, der bedst kan forklare, hvorvidt de tillægger indvandrere henholdsvis positiv eller negativ betydning.

Lidt flere medlemmer med boglig uddannelse tillægger generelt indvandrere positiv betydning, og lidt flere medlemmer med folkeskolebaggrund og erhvervsfaglig uddannelse tillægger generelt indvandrere negativ betydning.

Uddannelse har altså betydning for medlemmernes holdninger til, om indvandrere har en positiv eller en negativ betydning for Danmarks økonomi og kultur.

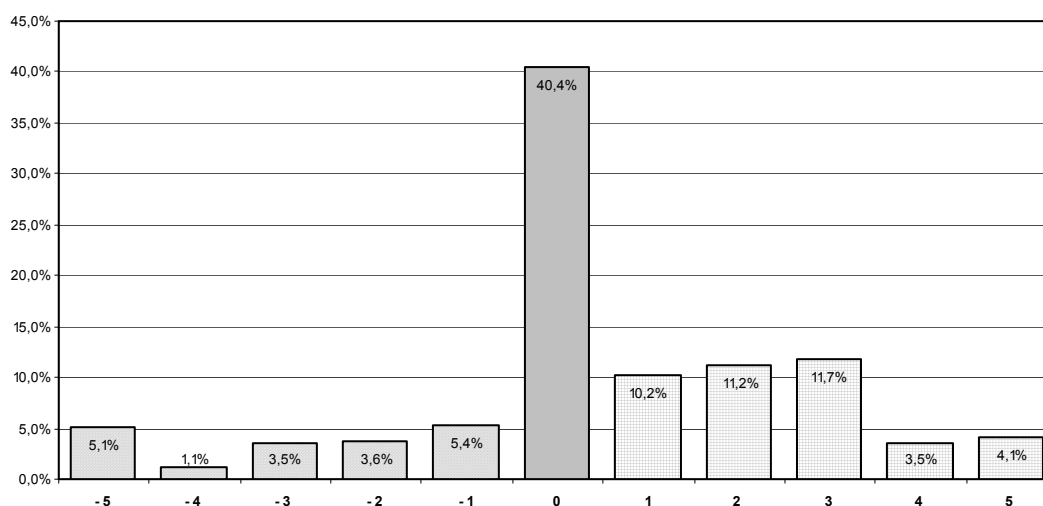


### **Trivsel på danske arbejdspladser**

Spørgsmålet om medlemmernes vurdering af indvandreres betydning for trivslen på danske arbejdspladser, får, som det fremgår det af nedenstående diagram, en lidt anden fordeling.

Igen viser søjlerne til venstre for 0 søjlen antallet af medlemmer, der har svaret negativ betydning, og søjlerne til højre for 0 søjlen viser antallet af medlemmer, der har svaret positiv betydning. 0 søjlen repræsenterer medlemmer, der har svaret, at det ingen betydning har.

**Hvilken betydning har indvandrere for trivslen på danske arbejdspladser?**



Hovedparten af LO medlemmerne vurderer, at indvandrere på længere sigt har en positiv eller ingen betydning for trivslen på danske arbejdspladser.

Den procentvise fordeling af en positiv og en negativ betydning for trivslen på danske arbejdspladser er:

- 41 % positive
- 19 % negative
- 40 % ingen betydning

En lille gruppe på 5 % af medlemmerne har svaret den mest negative betydning, og en tilsvarende gruppe medlemmer på 4 % har svaret den mest positive værdi. Men den største gruppe på 40 % af medlemmerne har sat deres kryds ved værdien 0, ingen betydning.

### **Indvandreres betydning for Danmark**

Ovenstående tre diagrammer viser, at medlemmerne er delt på spørgsmålet om, hvorvidt indvandrere på længere sigt har positiv, negativ eller neutral betydning for Danmarks økonomi, kultur eller trivsel på danske arbejdspladser.



Der er et lille flertal af medlemmer, der har svaret positiv betydning, men på spørgsmålet om trivsel på danske arbejdspladser, er der en stor gruppe medlemmer, der ikke tillægger indvandrere betydning overhovedet.

Gennemsnittet for medlemmernes besvarelser på de tre spørgsmål om økonomi, kultur og trivsel på danske arbejdspladser på længere sigt er på + 0,3. Det vil sige, at når de medlemmer, der tillægger indvandrere negativ betydning, er vægtet med de medlemmer, der tillægger indvandrere positiv eller ingen betydning, så ligger gennemsnittet en smule på den positive side af, at medlemmerne ikke tillægger indvandrere nogen betydning for Danmark på længere sigt.

Det skal understreges, at der er tale om et gennemsnit for medlemmernes holdninger. Som diagrammerne viser, er der medlemmer, som er negative, og medlemmer, der er positive samt medlemmer, der hverken tillægger indvandrere positiv eller negativ betydning. Det sidste er mest tydeligt på spørgsmålet om indvandreres betydning for trivsel på danske arbejdspladser.

Medlemmernes beskæftigelse, deres bosted og deres medlemskab af de forskellige fagforeninger påvirker ikke deres besvarelser. Uddannelse er den eneste faktor, som har indflydelse på hvor "negativ" eller "positiv" medlemmerne er. Medlemmer med en ikke-boglig uddannelse, det vil sige med folkeskolebaggrund eller en erhvervsfaglig uddannelse har tendens til at tillægge indvandrere mere negativ betydning for Danmarks økonomi og kultur, mens de medlemmer, som har en boglig uddannelse, har tendens til at tillægge indvandrere mere positiv betydning. Men på spørgsmålet om indvandreres betydning for trivsel på danske arbejdspladser, reduceres forskellen baseret på uddannelse på den måde, at uddannelse ikke længere spiller så markant en rolle for om medlemmerne tillægger indvandrere positiv eller negativ betydning for Danmark.

Spørgsmålene om indvandreres betydning for Danmarks økonomi og kultur regnes her for den abstrakte side af indvandrerspørgsmålet, mens spørgsmålet om indvandreres betydning for trivslen på danske arbejdspladser regnes for den konkrete side af indvandrerspørgsmålet.

Det kan dermed konkluderes, at medlemmernes uddannelse spiller en større rolle for deres holdninger til indvandrerspørgsmålet på det overordnede principielle plan, end det er tilfældet med deres holdninger til indvandrere konkret på arbejdspladsen.

Konklusionen er at flere af medlemmerne har forskellig opfattelse af på den ene side indvandrere- og integrationsspørgsmålet som et overordnet samfundsansliggende og på den anden side modtagelse af indvandrere på deres arbejdsplads, ses også i interviewene med medlemmerne.

Interviewene omhandlede som nævnt primært holdninger til og erfaringer med indvandrere på egen arbejdsplads. De generelle holdninger over for indvandrere på arbejdspladserne er hverken overstrømmende positiv eller særlig negativ. De interviewede har hverken modvilje eller en særlig velvilje over for indvandrere på arbejdspladsen. De er mere eller mindre neutrale.



Det betyder ikke, at der ikke blandt kollegerne kan falde hårde og uforsonlige ord om indvandrerne, som har karakter af fordomme og diskrimination. Når det sker, er det som regel når man står i mindre grupper i det skjulte, ofte "gemt af vejen" i kopirummet eller ved værkstedsborde. Man går meget stille med dørene, når man udtaler sig diskriminerende mod indvandrere. Det er ikke velset eller almindeligt, at man ytrer sig direkte diskriminerende – hverken mod indvandrere som fænomen eller mod konkrete personer med indvandrerbaggrund.

Der er - eller har været - modvilje mod indvandrere på nogle arbejdspladser, men et personligt kendskab til én eller flere personer med indvandrerbaggrund kan være med til at flytte holdninger i en positiv retning. En god kollega, som er dygtig til sit arbejde, skaber respekt. Det gælder ikke mindst de indvandrere, som allerede er ansat på ens arbejdsplads. Men det er ikke givet, at denne respekt forplanter sig til indvandrere i Danmark generelt.

Der er enighed blandt de interviewede tillidsvalgte om, at holdningerne til indvandrere på et overordnet plan påvirkes af, hvad der står i medierne og af lokalpolitikeres udtalelser, mens holdningerne til at modtage indvandrere på arbejdspladsen primært er påvirket af de gode og dårlige erfaringer. Som ovenstående diagrammer viser, synes besvarelserne af spørgeskemaerne at bekræfte denne antagelse.



### **Opsummering af holdninger til indvandrere på arbejdspladsen**

Det følgende er i punktform en opsummering af LO medlemmernes holdninger til indvandrere på arbejdspladsen.

LO medlemmerne tillægger indvandrere mere betydning for Danmarks økonomi og kultur end for trivslen på danske arbejdspladser. Nogle er positive og nogle er negative, men alt i alt vurderer medlemmerne, at indvandreres betydning for Danmark er en smule på den positive side af det neutrale.

- Omkring 2/3 vurderer, at indvandrere på længere sigt har en positiv eller ingen betydning for *Danmarks økonomi og kultur*, mens lidt over 1/3 tillægger indvandrere negativ betydning.
- Omkring 4/5 vurderer, at indvandrere på længere sigt har en positiv eller ingen betydning for *trivslen* på danske arbejdspladser, mens 1/5 vurderer, at indvandrere har en negativ betydning.

Stort set alle medlemmerne mener, at indvandrere hurtigst muligt skal ind på arbejdsmarkedet. Lidt flere tillidsrepræsentanter med positive erfaringer med indvandrerkolleger end de med negative erfaringer mener, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet. Medlemmerne forventer dog, at indvandrere tilpasser sig de formelle strukturer og i det hele taget tilpasser sig på arbejdspladserne

- 99 % mener, at indvandrere skal indordne sig under ledelsesformer på danske arbejdspladser. Der er ingen forskel hos forskellige grupper af medlemmer.
- 85 % mener, at indvandrere skal være indstillede på at deltage i sociale aktiviteter på lige fod med de øvrige kolleger. Der er ingen forskel på forskellige grupper af medlemmer.

Medlemmerne er delt på spørgsmålet om, hvorvidt der skal være plads til sproglig og religiøs forskellighed på arbejdspladsen. I alle spørgsmål om indvandreres ret til at gå med tørklæde, modtage danskundervisning, tale eget sprog eller praktisere religion på arbejdspladsen er det medlemmernes uddannelse eller tillidsrepræsentanternes hhv. positive eller negative erfaringer, der har størst betydning for holdningerne. I gennemsnit er medlemmerne *overvejende uenige* i, at indvandrere skal have de nævnte sproglige og religiøse rettigheder.

- Lidt under halvdelen mener, at indvandrere bør have ret til at gå med tørklæde i arbejdstiden.
- Lidt under halvdelen mener, at indvandrere bør have mulighed for danskundervisning i arbejdstiden.
- En tredjedel mener, at indvandrere bør have ret til at tale deres eget sprog på arbejdspladsen.
- En fjerdedel mener, at indvandrere bør have ret til diskret at praktisere religion på arbejdspladsen.



- Flere med indvandrerbaggrund mener, at indvandrere bør have ret til ovennævnte religiøse og sproglige rettigheder, sammenlignet med svarene fra alle LO medlemmerne.

Medlemmerne mener, at sproglige og sociale kvalifikationer er afgørende kompetencer at besidde på det moderne, danske arbejdsmarked. Det skyldes bl.a. nye krav på arbejdsmarkedet. De ansatte har i det daglige ansvaret for at planlægge og gennemføre produktionen i samarbejde med kollegerne.

Det er ikke bestemte grupper af medlemmer, der holdningsmæssigt skiller sig ud på disse spørgsmål – alle medlemmerne er enige i, at kompetencerne er vigtige. I gennemsnit finder medlemmerne det *vigtigt* eller *meget vigtigt* at indvandrere besidder sproglige kvalifikationer, inden de ansættes, og at de ret hurtigt tillærer sig de sociale kvalifikationer, som kræves på moderne, danske virksomheder.

- Alle medlemmerne mener, at det er vigtigt, at indvandrere giver klart udtryk for, hvis der er beskeder, de ikke har forstået.
- Mere end 9 ud af 10 mener, at det er vigtigt, at indvandrere besidder gode danskundskaber, når de ansættes.
- Mere end 9 ud af 10 mener, at det er vigtigt, at indvandrere hurtigst muligt lærer arbejdspladsens omgangsform at kende.
- 9 ud af 10 mener, at det er vigtigt, at indvandrere udviser initiativ og selv træffer beslutninger.
- 7 ud af 10 mener, at det er vigtigt, at indvandrere har tilstrækkelige sproglige kvalifikationer til at tale med kolleger om familie og fritidsinteresser. Dette spørgsmål er det eneste af spørgsmålene om kvalifikationer, hvor der er forskel på medlemmernes holdning. Lidt færre med boglig uddannelse end uden boglig uddannelse, flere faglærte end ufaglærte, og flere tillidsvalgte med negative end med positive erfaringer finder det vigtigt.
- Lige så mange medlemmer med indvandrerbaggrund finder det vigtigt, at indvandrere har ovennævnte sproglige og sociale kompetencer, sammenlignet med svarene fra alle LO medlemmerne.



## Kapitel 3. Ressourcer og ansvar for at indvandrere kommer ind på arbejdsmarkedet

LO medlemmers holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen kan opsummeres således:

- Generelt ønsker LO medlemmer flere indvandrere ind på arbejdspladserne.
- De er delte på spørgsmålet om der bør være mulighed for kulturel forskellighed på arbejdspladsen.
- De stiller krav om, at indvandrerne har de kvalifikationer, som er nødvendige på det moderne arbejdsmarked. Det vil sige, at indvandrere skal kunne tale godt dansk, være ansvarlige kolleger, og de skal både kunne arbejde selvstændigt og være gode til at samarbejde med deres kolleger om løsning af arbejdsopgaverne.

Når medlemmerne ønsker flere indvandrere ind på arbejdsmarkedet og samtidig forventer, at de har de nødvendige sproglige og sociale kvalifikationer, opstår der et dilemma.

Dilemmaet er, at mange indvandreres produktivitet ikke svarer til det lønniveau, som er på LO medlemmernes arbejdspladser, primært på grund af sprogsværligheder og manglende kendskab til arbejdskulturen og til produktionsvilkårene i moderne, danske virksomheder. Mange indvandrere har derfor vanskeligt ved at "konkurrere" med andre LO medlemmer på arbejdsmarkedet.

### Ressourcefordeling – skal arbejdspladserne bidrage til opgaven

Man kunne lette indvandreres indslusning på arbejdsmarkedet ved at tilbyde jobs til en lavere løn end overenskomstlønningen. Det vil sige lade indvandrere konkurrere på lønniveauet.

Men som det fremgår af nedenstående skema, er det en løsningsmodel, som kun en meget lille andel af medlemmerne er indstillede på.

### Indvandrere skal arbejde til en løn, der svarer til deres arbejdsevne...

Svarmulighed på det stillede spørgsmål	
.. selvom lønnen er under overenskomsten	6 %
.. blot lønnen følger overenskomsten	56 %
.. kun hvis lønnen svarer til kollegernes	35 %
Ved ikke	3 %
I alt procent	100 %
I alt antal	8.730



LO medlemmerne ønsker ikke, at indvandrere skal ansættes til lønninger under overenskomsten.

Man kunne prioritere ansættelser af indvandrere, uanset om de er de bedst kvalificerede til jobbet. Den løsning er medlemmerne dog heller ikke interesseret i.

- 91 % af medlemmerne er enig i, at "Min arbejdsplads bør ansætte medarbejdere, som har de bedste kvalifikationer, og der bør ikke skeles til etnisk herkomst eller statsborgerskab".

I interviewene har flere tillidsvalgte været inde på, hvordan dilemmaet efter deres vurdering bør løses ved, at der afsættes ressourcer til at tage imod indvandrere på arbejdsmarkedet. I næste kapitel om erfaringer med integration på arbejdsmarkedet redegøres for de ordninger, som er afprøvet på LO medlemmernes arbejdspladser og ikke mindst for erfaringerne med disse ordninger.

I nedenstående redegøres først for hvilke medlemmer, der mener, at der skal afsættes ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere

Nogle af de interviewede mener, at det er arbejdspladsen, som bør stille med de ekstra ressourcer til indslusning af indvandrere. Andre mener ikke, at deres arbejdsplads skal afsætte ekstra ressourcer til at modtage indvandrere, men ser det i stedet som en opgave for det offentlige. Atter andre anerkender ikke, at der er et dilemma, enten fordi de ikke ønsker indvandrere ind på arbejdspladsen, eller fordi de gerne ser ansættelser til lønninger under overenskomsten, eller ikke finder sproglige eller sociale kvalifikationer vigtige.

For at kunne belyse dels hvordan medlemmerne fordeler sig på holdningerne til at løse dilemmaet, dels om der er forskelle i holdninger hos bestemte faggrupper ol., tegner vi i nedenstående en profil af følgende tre grupper af LO medlemmer:

1. **De medlemmer, som gerne tager imod flere indvandrere og som ønsker, at deres arbejdsplads bruger ekstra ressourcer på det.** Denne gruppe repræsenterer alle de, som i spørgeskemaet har svaret, at de ønsker indvandrere ind på arbejdsmarkedet og på deres arbejdsplads hurtigst muligt, til en løn, der som minimum følger overenskomsten. De finder dansk kundskaber eller sociale kvalifikationer vigtige og har den holdning, at deres arbejdsplads bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere
2. **De medlemmer, som gerne tager imod flere indvandrere, men som *ikke* ønsker, at deres arbejdsplads bruger ekstra ressourcer på det.** Denne gruppe repræsenterer alle de, som i spørgeskemaet har svaret, at de ønsker indvandrere ind på arbejdsmarkedet og på deres arbejdsplads hurtigst muligt, til en løn, der som minimum følger overenskomsten. De finder dansk kundskaber eller sociale kvalifikationer vigtige har den holdning, at deres arbejdsplads *ikke* bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.
3. **Alle, som ikke opfylder et af ovenstående to kriterier.** Denne gruppe er en restgruppe af LO medlemmer som ikke er indeholdt i de to øvrige grupper. De repræsenterer alle de medlemmer, som i spørgeskemaet har svaret, enten at de ikke ønsker indvandrere hurtigt ind på arbejdsmarkedet,



og/eller at lønnen gerne må være under overenskomsten, og/eller at de ikke finder fx dansk kundskaber eller sociale kvalifikationer vigtige.

Svarfordelingen på de spørgsmål, som har genereret de tre grupper, er vist i andre tabeller tidligere i rapporten, men nævnes igen her i samlet form.

- 93 % af medlemmerne mener, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet.
- 91 % af medlemmerne mener, at lønnen som minimum skal svare til overenskomstløn.
- 76-99,5 % af medlemmerne mener, at sprogkundskaber, ansvarlighed, selvstændighed og samarbejde er vigtige kvalifikationer på arbejdsmarkedet i dag.
- 44 % af medlemmerne er enig i, at deres arbejdsplads bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.

Nedenstående tabel viser fordelingen af antal medlemmer i de tre grupper

Gruppe 1 - Min arbejdsplads bør afsætte ressourcer	<b>38 %</b>
Gruppe 2 - Min arbejdsplads bør ikke afsætte ressourcer	<b>31 %</b>
Gruppe 3 - Alle andre	<b>31 %</b>
I alt procent	<b>100 %</b>
I alt antal	<b>8.873</b>

- **Gruppe 1.** Som det fremgår af ovenstående tabel, ønsker lidt over 1/3 af medlemmerne, at deres arbejdsplads skal afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.
- **Gruppe 2.** Samtidig ønsker lidt under 1/3, ikke at deres arbejdsplads skal afsætte ekstra ressourcer til omgaven, selvom de ønsker indvandrere hurtigt ind på arbejdsmarkedet.
- **Gruppe 3.** I gruppen af Alle andre, som udgør den sidste 1/3 af respondenterne, har lidt over 2/3 svaret: enten at de ikke mener, at indvandrere skal hurtigst muligt ind på arbejdsmarkedet; eller at indvandrere bør arbejde til en løn under overenskomsten; eller at deres arbejdsplads ikke bør ansætte indvandrere. Den sidste 1/3 i gruppen af Alle andre har svaret ja til ovennævnte spørgsmål, men finder ikke dansk kundskaber, ansvarlighed, samarbejde og selvstændighed nødvendige kvalifikationer for at opnå ansættelse. Den faktiske fordeling af medlemmer i gruppe 3 er:
  - 482 (ca. 20 %) er uenige i, at indvandrere skal hurtigt ind på arbejdsmarkedet.
  - 478 (ca. 20 %) er enige i, indvandrere bør arbejde til en løn, der ligger lavere end overenskomstens minimumsats.
  - 664 (ca. 28 %) er enige i, at deres arbejdsplads ikke bør ansætte indvandrere.



- De resterende 32 % har svaret, at danskkundskaber eller arbejdspladskultur ikke er vigtige for ansættelse af indvandrere på deres arbejdsplads.

I det følgende tegnes en profil af de medlemmer, som hhv. mener og ikke mener, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer til opgaven. Det vil sige medlemmer i gruppe 1 og gruppe 2.

Profilen giver et billede af, hvor man kan sætte ind med oplysning om forskellige indslusningsordninger og dialog for at fremme integrationen.

Fordelingen af LO medlemmer i grupperne krydses efterfølgende med fordelingen af medlemmernes uddannelse, fagforeningsmedlemskab, beskæftigelse på store eller små arbejdspladser, offentlige eller private arbejdspladser, kendskab til indvandrere samt til medlemmernes holdninger til indvandreres rettigheder og pligter på arbejdsmarkedet.

### **Personprofil**

Køn og alder har ingen betydning for holdning til, om arbejdspladsen bør afsætte flere ressourcer til at tage imod indvandrere. Heller ikke om man er tillidsrepræsentant på sin arbejdsplads. LO tillidsrepræsentanter er således på samme måde som de øvrige medlemmer delt på spørgsmålet om, arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer.

Mere overraskende er det, at uddannelse kun har minimal betydning for holdningen til, om man tilhører gruppe 1 eller gruppe 2.

Der er en kun en svag tendens til, at medlemmer *med* en boglig uddannelse (især lang videregående uddannede) i højere grad end medlemmer *uden* boglig uddannelse (folkeskole og erhvervsfaglig) mener, at arbejdspladsen bør afsætte flere ressourcer.

### **Dilemmafil, krydset med: Hvad er din højeste skole- eller erhvervsuddannelse?**

	Folkeskole	Erhvervsfaglig udd.	Gymnasial udd.	Kort videregående udd.	Lang videregående udd.	Under udd.	Antal
<b>Arbejdspladsen bør afsætte ressourcer</b>	16 %	37 %	12 %	24 %	6 %	5 %	2.898
<b>Arbejdspladsen bør ikke afsætte ressourcer</b>	16 %	44 %	13 %	19 %	4 %	4 %	2.381
<b>Alle andre</b>	21 %	42 %	11 %	17 %	4 %	5 %	2.299
<b>Alle LO medlemmer</b>	17 %	41 %	12 %	20 %	5 %	5 %	7.578

Medlemmernes uddannelse spiller altså ikke nogen væsentlig rolle for deres holdning til, hvor ressourcer til at tage imod indvandrere kommer fra.



Ligeledes har arbejdspladsens størrelse ingen betydning for, hvorvidt medlemmerne mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til at tage imod indvandrere.

Derimod er der flere medlemmer på de offentlige end på de private arbejdspladser, som går ind for, at ressourcerne skal komme fra deres arbejdsplads. Ledige er tilsyneladende i lige så stort omfang som de beskæftigede indstillede på, at en arbejdsplads afsætter ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere. Der er altså "no hard feelings" fra dem, der er uden for arbejdsmarkedet. Den procentvise fordeling ses i nedenstående tabel.

**Dilemmaprofil, krydset med: Hvad er din nuværende beskæftigelse?**

	Privat arbejdsplads (også deltid)	Offentlig arbejdsplads (også deltid)	Ingen, jeg er ikke bes. i øjeblikket	Procent	Antal
<b>Arbejdspladsen bør afsætte ressourcer</b>	<b>38 %</b>	<b>46 %</b>	<b>16 %</b>	<b>100 %</b>	<b>3.226</b>
<b>Arbejdspladsen bør ikke afsætte ressourcer</b>	<b>47 %</b>	<b>39 %</b>	<b>14 %</b>	<b>100 %</b>	<b>2.697</b>
<b>Alle andre</b>	<b>45 %</b>	<b>37 %</b>	<b>18 %</b>	<b>100 %</b>	<b>2.665</b>
<b>Alle LO medlemmer</b>	<b>43 %</b>	<b>41 %</b>	<b>16 %</b>	<b>100 %</b>	<b>8.668</b>

Medlemskab af fagforeningen har forholdsvis stor betydning for holdningen til, hvorvidt medlemmerne mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til opgaven. Som det fremgår af nedenstående tabel, er der hos medlemmerne indenfor byggefagene og hos de ufaglærte en tendens til, at færre end gennemsnittet ønsker dette.

På samme måde er der en tendens til, at lidt flere fra FOA, fra HK og organisationer med faglærte ønsker, at deres arbejdspladser skal bidrage med ressourcer.

**Dilemmaprofil, krydset med: Fagforening**

Organisation	Arbejdspladsen bør afsætte ressourcer	Arbejdspladsen bør ikke afsætte ressourcer	Alle andre	Procent	Antal
Alle LO medlemmer	<b>38 %</b>	<b>31 %</b>	<b>31 %</b>	<b>100 %</b>	<b>8.873</b>
Byggefagene	<b>30 %</b>	<b>35 %</b>	<b>35 %</b>	<b>100 %</b>	<b>504</b>
Ufaglærte	<b>36 %</b>	<b>31 %</b>	<b>33 %</b>	<b>100 %</b>	<b>1.664</b>
Faglærte	<b>40 %</b>	<b>30 %</b>	<b>30 %</b>	<b>100 %</b>	<b>2.105</b>
FOA	<b>39 %</b>	<b>32 %</b>	<b>29 %</b>	<b>100 %</b>	<b>1.473</b>
HK	<b>40 %</b>	<b>30 %</b>	<b>30 %</b>	<b>100 %</b>	<b>3.112</b>



I nedenstående tabel har vi - for at kunne målrette indsatsen mod medlemmer af specifikke fagforeninger - fordelt medlemmer, der hhv. mener, at arbejdspladsen bør/ ikke bør afsætte ressourcer ud på de 32 fagforeninger, hvis medlemmer deltager i undersøgelsen.

De fagforeninger, hvor under 100 medlemmer har returneret spørgeskemaet, er lagt sammen i en gruppe på i alt 493 medlemmer, idet et lille antal besvarelser kan gøre et forholdsvis stort udsving i %.

**Dilemmaprofil, krydset med: fagforening**

<b>Organisation</b>	<b>Arbejdspladsen bør afsætte ressourcer</b>	<b>Arbejdspladsen bør ikke afsætte ressourcer</b>	<b>Alle Andre</b>	<b>Procent</b>	<b>Antal</b>
Alle LO medlemmer	38 %	31 %	31 %	100 %	8873
Anlægs- og bygningsarbejdernes fagforening	26 %	39 %	35 %	100 %	137
Murerarbejdsmændenes fagforening; SID Murersvendenes fagforening; Blik- og Rørarbejderforbundet; Ejendomsfunktionærernes fagforening; Ejendomsinspektørerne; NNF; Metal Tele Afdeling 8 NNF Slagterigruppen; RBF; Sanitørernes fagforening; SID Bryggeriarbejdernes Fagforening; Vagt- og Sikkerhedsfunktionærernes Fagforening	32 %	35 %	33 %	100 %	493
Træ-Industri-Byg Afd. 12 Århus	32 %	32 %	36 %	100 %	297
Dansk EI-Forbund Afdeling Østjylland	33 %	35 %	32 %	100 %	151
Dansk Metal Århus afd. 1	27 %	36 %	37 %	100 %	626
Metal Tele Afdeling 11	55 %	19 %	26 %	100 %	203
SID Gartnerens Fagforening	29 %	34 %	37 %	100 %	147
Socialpædagogernes Landsforbund	58 %	23 %	19 %	100 %	455
Teknisk Landsforbund TL Østjylland	40 %	28 %	32 %	100 %	228
Forbundet af Offentligt Ansatte	39 %	32 %	29 %	100 %	1473
HK Århus	40 %	30 %	30 %	100 %	3112
Chaufførernes fagforening	32 %	35 %	33 %	100 %	162
Kvindeligt Arbejderforbund, Århus afd.	29 %	34 %	37 %	100 %	301
Lager- og pakhusarbejdernes fagforening	43 %	29 %	30 %	100 %	404
PMF Århus	45 %	27 %	28 %	100 %	221
SID Århus Industri	33 %	31 %	36 %	100 %	289
SID Århus Kommunal- og Jernbanearbejdere	35 %	30 %	35 %	100 %	159



Af ovenstående tabel fremgår det, at der er forskel på de enkelte fagforeningsmedlemmers holdninger til prioriteringen af ressourcer.

Medlemmerne af Lager og Pakhusarbejdernes fagforening, Metal Tele Afdeling 11, Pædagogmedhjælpernes fagforening og Socialpædagogernes landsforbund ligger en del over gennemsnittet for medlemmer, som mener, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere. De medlemmer mener altså, alt andet lige, at arbejdspladsen skal bidrage.

Medlemmerne af SiD Anlæg og Byg, Metal Afdeling 1, SiD Gartner og KAD ligger til gengæld alle en del under gennemsnittet for antal medlemmer, som mener, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere. Her er medlemmerne altså, alt andet lige, ikke så indstillede på, at arbejdspladsen skal bidrage.

Opsummering: Køn, alder, uddannelse og arbejdspladsens størrelse har ikke betydning for, hvilken holdning medlemmerne har til spørgsmålet.

Lidt flere medlemmer på offentlige end på private arbejdspladser mener, at arbejdspladsen bør afsætte ressourcer. Det samme gælder flere medlemmer af FOA, HK og fagforeninger for faglærte end med medlemmer af fagforening inden for byggefagene eller hos ufaglærte.

### **Kendskabsprofil**

Kendskab til indvandrere påvirker medlemmernes holdninger til, hvem der skal bidrage til opgaven.

De medlemmer, som kender mange indvandrere, er en smule mere tilbøjelige til at mene, at deres arbejdsplads bør afsætte ekstra ressourcer til opgaven end de, der kun kender få eller slet ingen indvandrere. I gruppen af Alle andre, er der klart en større andel, der ikke kender indvandrere overhovedet i forhold til de, der gerne ser indvandrere på arbejdsmarkedet.

Kendskab øger altså villighed til at afsætte ekstra ressourcer.

Lidt flere medlemmer med indvandrerbaggrund ønsker, at deres arbejdsplads bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere, men der er også en stor andel af indvandrermedlemmerne, som *ikke* mener, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer.

Man kan altså *ikke* konkludere, at blot fordi man selv er indvandrer, har man den holdning, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.

Hvis der bor mange indvandrere i det boligområde, hvor man selv bor, har det tilsyneladende ikke indflydelse på, hvorvidt man mener, at der skal afsættes ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.

Det samme gør sig gældende, hvis man har eller har haft kolleger, som er indvandrere. Mange, få eller slet ingen kolleger med indvandrerbaggrund har ikke betydning for ens holdning til om arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod nye indvandrere.



### **Holdningsprofil**

Der er ikke forskel på holdninger hos de tre grupper af medlemmer, når det drejer sig om de krav, der stilles til indvandrere om at indordne sig arbejdspladsens strukturer og normer. Der er derimod en sammenhæng mellem medlemmernes indstilling til indvandreres rettigheder og så deres holdning til, om arbejdspladsen skal bære den økonomiske byrde, det er at integrere.

Også de medlemmer, som er indstillede på, at arbejdspladsen skal afsætte ekstra ressourcer, mener, at indvandrere skal indordne sig under ledelsesformer på danske arbejdspladser.

Det samme gør sig gældende på spørgsmålet om, hvorvidt indvandrere skal være indstillede på at deltage i sociale aktiviteter på lige fod med de øvrige kolleger. Kun 10 % er uenige i dette spørgsmål, og det gælder altså både i gruppen af LO medlemmer, som mener, at deres arbejdsplads bør afsætte ekstra ressourcer og de som mener, at deres arbejdsplads ikke bør afsætte ekstra ressourcer. Og endelig gælder det samme forhold i gruppen af Alle andre.

Man kan altså ikke konkludere, at de, der ønsker at afsætte ekstra ressourcer, er villige til at slække på kravene eller forventningerne til indvandrernes deltagelse i arbejdspladsens aktiviteter.

Derimod ses det i nedenstående tabel, at flere af de medlemmer, som mener, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer, er enige i, at indvandrere bør have muligheder for at gå med tørklæde, modtage danskundervisning, tale eget sprog og praktisere religion på arbejdspladsen (tallene for "helt enig" og "overvejende enig" er lagt sammen til "enig" og "overvejende uenig" og "helt uenig" lagt sammen til "uenig". Tallene for enige i hver kolonne i tabellen giver sammen med de uenige (som ikke er med i tabellen) sammenlagt 100 %)

### **Dilemmaprofil, krydset med: Holdning til tørklæde, danskundervisning, eget sprog og religion:**

Spørgsmål	Enig Alle LO medlemmer	Enig Arbejdspladsen bør afsætte ressourcer	Enig Arbejdspladsen bør ikke afsætte ressourcer	Enig Alle andre
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at gå med tørklæde i arbejdstiden (kvinder)	45 %	65 %	41 %	31 %
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at modtage danskundervisning i arbejdstiden	43 %	66 %	29 %	35 %
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at tale deres eget sprog med indvandrerkolleger	33 %	45 %	28 %	27 %
Indvandrere på min arbejdsplads bør have mulighed for at praktisere deres religion, fx bede i et rum, som er indrettet til dette	25 %	41 %	18 %	16 %



Omkring 2/3 af de, der har svaret, at deres arbejdsplads bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere er enige i, at indvandrere bør have mulighed for at gå med tørklæde og modtage danskundervisning i arbejdstiden.

Mere bemærkelsesværdigt er det, at næsten 1/3 af de medlemmer, som ikke mener, at deres arbejdsplads bør afsætte ekstra ressourcer faktisk er af den opfattelse, at indvandrere bør have mulighed for at modtage danskundervisning i arbejdstiden. De medlemmer mener formentlig, at deres arbejdsplads skal holdes fri for alle omkostninger til danskundervisning; de har en forventning om, at andre finansierer både undervisning og lønudgiften.

Medlemmernes indstilling til kulturel forskellighed og øgede ressourcer til integrationsopgaven ser ud til at følges ad. Flere LO medlemmer, som gerne ser arbejdspladsen bidrage økonomisk til integrationsopgaven, er mere indstillede på at tillade sproglig og religiøs forskellighed på arbejdspladserne end de, der ikke ønsker arbejdspladsen skal bidrage.

### **Kvalifikationsprofil**

Man kunne forestille sig, at de medlemmer, som ikke ønsker, at deres arbejdsplads skal afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere, heller ikke mener, at danskkundskaber, ansvarlighed, samarbejde og selvstændighed er særlige vigtige kvalifikationer at besidde. Og det kunne være derfor, der ikke skal afsættes ekstra ressourcer til integration. Fordi de ganske enkelt ikke mener, at de nævnte kvalifikationer er særligt vigtige på deres arbejdsplads.

Fordelingen af medlemmernes svar på dette spørgsmål fremgår af nedenstående tabel ("meget vigtigt" og "vigtigt" er lagt sammen, og procenten i hvert felt skal sammenlignes med procenttallet for "ikke så vigtigt" og "overhovedet ikke vigtigt" for at give 100 %)

#### **Hvor vigtige er følgende spørgsmål om indvandrere på din arbejdsplads?**

Spørgsmål	Vigtigt alle LO medlemmer	Vigtigt arbejdspladsen bør afsætte flere ressourcer	Vigtigt arbejdspladsen bør <i>ikke</i> afsætte flere ressourcer	Vigtigt alle andre
Indvandrere på min arbejdsplads skal klart give udtryk for, hvis der er beskeder, som de ikke forstår	99,5 %	99,9 %	99,9 %	99,3 %
Indvandrere på min arbejdsplads skal have så gode danskkundskaber, når de ansættes, at de kan klare sig fagligt	94 %	93 %	95 %	95 %
Indvandrere på min arbejdsplads skal være indstillede på hurtigst muligt at lære arbejdspladsens omgangsform	93 %	92 %	94 %	95 %
Indvandrere på min arbejdsplads skal være indstillede på selv at træffe beslutninger og udvise initiativ, når de skal løse en arbejdsopgave	90 %	91 %	91 %	90 %
Indvandrere på min arbejdsplads skal have så gode danskkundskaber, når de ansættes, at de kan snakke med kollegerne om familie og fritidsinteresser	76 %	72 %	78 %	80 %



Af tabellen fremgår det, at der ikke er forskel på de medlemmer, som mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til opgaven, de der ikke mener dette og medlemmer i gruppen af Alle andre.

Danskkundskaber er vigtige, både for de, der gerne ser arbejdspladsen afsætte flere ressourcer og de, der ikke ønsker at deres arbejdsplads skal afsætte ressourcer til at tage imod indvandrere.

På samme måde mener alle tre grupper af medlemmer, at indvandrere hurtigst muligt skal lære arbejdspladsens omgangsform, skal udvise initiativ når de skal løse en arbejdsopgave, og give udtryk for hvis der er beskeder, de ikke forstår. Omkring 90 % har svaret, at disse forhold er vigtige, og altså uafhængigt af om man er indstillet på, at ens arbejdsplads skal afsætte ressourcer til at tage imod indvandrere eller ej.

De omtalte sproglige og sociale kvalifikationer har altså lige stor betydning for medlemmerne, uanset om de mener, arbejdspladsen skal bidrage økonomisk med opgaven eller ej.

### ***Roller og ansvar for adgang til arbejdsmarkedet***

En anden måde at styrke integrationen på er at skabe større klarhed over forventningerne til roller og ansvar for, at flere indvandrere kommer i job. Det gælder i øvrigt uanset hvordan holdninger er til at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer til integrationsopgaven eller ej.

I nedenstående redegøres kort for andelen af medlemmer, som mener, at tillidsrepræsentanten, fagforeningen, LO Århus eller indvandrerne selv har et ansvar for, at flere indvandrere kommer i job.

Først skal det dog nævnes, at medlemmernes holdninger til at få indvandrere i job er afhængige af, hvilke indvandrere der er tale om.

I interviewene fremgår det, at mange tillidsvalgte og medlemmer med dårlige erfaringer med integration mener at kunne afgrænse disse erfaringer til enkelte grupper af indvandrere, typisk de indvandrere, som er kommet sidst til landet, og som kommer fra lande, der ligger langt væk fra Europa.

Derfor er medlemmerne blevet spurgt, om der er indvandrere, som de nødt vil have som kolleger. Og det svarer næsten en fjerdedel bekræftende på.

23 % har svaret ja til, at der er personer fra bestemte lande, som de nødt vil have som kolleger. Af medlemmer, som har den holdning, at arbejdspladsen skal bidrage med ressourcer svarer kun 10 % at der er personer fra bestemte lande som man ikke ønsker som kolleger, og i gruppen af Alle andre er der (forventeligt) flest som har svaret ja til, at der er personer fra bestemte lande, de nødt vil have som kolleger.



**Dilemmaprofil, krydset med: Er der personer fra bestemte lande, som du nødtigt vil have som kolleger?**

	Ja	Nej	Procent	Antal
Min arbejdsplads bør afsætte ressourcer	10 %	90 %	100 %	3.027
Min arbejdsplads bør ikke afsætte ressourcer	24 %	76 %	100 %	2.370
Alle andre	42 %	58 %	100 %	2.170
Alle LO medlemmer	24 %	76 %	100 %	7.576

10 % af de ca. 3000 medlemmer, som ønsker, at deres arbejdsplads skal afsætte ekstra ressourcer, svarer, at der er personer fra bestemte lande, de ikke ønsker som kolleger. De har formentlig svaret ud fra den betragtning, at der blot er nogle indvandrere, de ikke ønsker ind på deres arbejdsplads, mens de gerne ser at arbejdspladsen afsætter ressourcer til at tage imod andre.

En måde at lette indvandreres adgang til arbejdsmarkedet kan være at favorisere i ansættelsessituationen. Men det er ikke den rigtige løsning, mener medlemmerne.

Stort set alle LO medlemmer mener, at der skal ansættes efter kvalifikationer og ikke skeles til etnisk herkomst eller statsborgerskab.

Her spiller det ikke nogen rolle, om man mener, at det er en opgave for arbejdspladsen at afsætte ressourcer til at tage imod. Der er ingen markant forskel her uanset om man er i gruppe 1 eller gruppe 2. Det vil sige, at de, der er indstillede på at afsætte ekstra ressourcer, på ingen måde er indstillede på at opgive kravene om ansættelse efter kvalifikationer.

**Barriereprofil, krydset med: Min arbejdsplads bør ansætte medarbejdere, som har de bedste kvalifikationer, og der bør ikke skeles til etnisk herkomst eller statsborgerskab**

	Helt enig	Overvejende enig	Overvejende uenig	Helt uenig	Procent	Antal
Arbejdspladsen bør afsætte ressourcer	63 %	32 %	4 %	1 %	100 %	3.346
Arbejdspladsen bør ikke afsætte ressourcer	71 %	25 %	3 %	1 %	100 %	2.713
Alle andre	54 %	33 %	6 %	7 %	100 %	2.520
Alle LO medlemmer	62 %	29 %	5 %	4 %	100 %	8.797

Indslusning med lavere løn eller positiv særbehandling er efter LO medlemmernes vurdering ikke vejen frem.

En anden måde at lette indvandreres adgang til arbejdsmarkedet kan være at søge at placere ansvar for, at flere indvandrere kommer i job.

Er det primært tillidsrepræsentanten, fagforeningen eller LO Århus? Ifølge medlemmerne har alle inden for fagbevægelsen et ansvar.

Mere end halvdelen af medlemmerne mener, at tillidsrepræsentanten har et an-



svar, og næsten 2/3 mener, at både fagforeningen og LO Århus har et ansvar. Endelig mener mere end 80 % af medlemmerne, at indvandrere selv har et ansvar ("enig" og "meget enig" er lagt sammen, og procenttallet i hvert felt i skemaet skal sammenlignes med tallet for uenig og meget uenig for at give 100 %).

**Barriereprofil, krydset med: Fagbevægelsen og indvandrere selv har et ansvar for, at vi bliver bedre til at modtage indvandrere**

Spørgsmål	Enig alle LO medlemmer	Enig Arbejdspladsen bør afsætte flere ressourcer	Enig Arbejdspladsen bør <i>ikke</i> afsætte flere ressourcer	Enig Alle andre
Tillidsrepræsentanten på min arbejdsplads har et ansvar for, at vi bliver bedre til at modtage indvandrere	55 %	81 %	55 %	54 %
Min fagforening har et ansvar for, at vi bliver bedre til at modtage indvandrere på arbejdsmarkedet	62 %	85 %	61 %	59 %
LO Århus har et ansvar for, at vi bliver bedre til at modtage indvandrere på arbejdsmarkedet	65 %	88 %	66 %	63 %
Indvandrere bør i højere grad end nu tage ansvar for at komme ind på en arbejdsplads	83 %	87 %	93 %	93 %

Som det fremgår af ovenstående skema, er der et klart flertal af de medlemmer, som ønsker, at arbejdspladsen afsætter ekstra ressourcer til at modtage indvandrere, som samtidig mener, at fagbevægelsen har et ansvar. Omkring 50 % af alle medlemmer mener, at tillidsrepræsentanten har et ansvar, mens hele 80 % af de medlemmer, som mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til opgaven samtidig mener, at tillidsrepræsentanten har et ansvar.

Det kunne tyde på, at medlemmerne gerne ser, at arbejdspladsens bidrag bl.a. er, at tillidsrepræsentantens rolle og ansvar med opgaven styrkes. I næste kapitel redegøres bl.a. for erfaringerne med, hvordan dette kan gøres via mentorordningerne.

Mange medlemmer ønsker, at tillidsrepræsentanterne tager konkrete initiativer, men flere ønsker tilsyneladende større politisk deltagelse fra fagbevægelsens side. Det vil sige at fagforeningen eller LO skal tage initiativer. Og det gælder hvad enten medlemmerne er i gruppe 1 eller gruppe 2, om de mener, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer eller ej

Endelig finder en meget stor gruppe LO medlemmer, at indvandrere selv i højere grad bør tage et ansvar for at komme ind på en arbejdsplads. De interviewedes



erfaringer med at tage imod indvandrere, der selv søger job på arbejdspladsen, vil fremgå af næste afsnit.

Her skal det blot fremhæves, at andelen af hvor mange medlemmer, der mener, at indvandrere selv skal tage større ansvar, ikke er påvirket af, hvorvidt de samtidig mener, at arbejdspladsen skal afsætte ekstra ressourcer til opgaven eller ej. Man kan altså ikke konkludere, at de, der mener, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere, samtidig mener, at det friholder indvandrere fra selv at tage ansvar for at komme ind på en arbejdsplads.



### **Opsummering af ressourcer og ansvar for, at indvandrere kommer ind på arbejdsmarkedet**

LO medlemmer ønsker flere indvandrere på arbejdspladserne. Der bliver dog skelnet mellem forskellige indvandrergrupper, og omkring hver fjerde medlem ønsker ikke indvandrere fra bestemte lande som kolleger. Det gælder også de medlemmer, som er allermest positive over for at modtage indvandrere.

Medlemmerne er delte på spørgsmålet om at acceptere kulturel forskellighed på arbejdspladsen.

Til gengæld stiller alle krav om, at indvandrere har tilstrækkeligt sproglige og sociale kvalifikationer til, at deres produktivitet svarer til lønniveauet på det moderne, danske arbejdsmarked.

LO medlemmer ønsker ikke, at indvandrere skal have positiv særbehandling ved ansættelser i form af fx ansættelser til en løn under overenskomsten eller fortrinsret ved ansættelserne.

Medlemmerne er delt i tre lige store grupper på spørgsmålet om, hvem der skal afsætte ressourcer til at tage imod indvandrere

- 1/3 af medlemmerne ønsker indvandrere hurtigt ind på arbejdsmarkedet til minimum overenskomstløn; de stiller krav om dansk kundskaber og sociale kvalifikationer. Samtidig mener de, at deres arbejdsplads bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.
- 1/3 af medlemmerne ønsker indvandrere hurtigt ind på arbejdsmarkedet til minimum overenskomstløn; de stiller krav om dansk kundskaber og sociale kvalifikationer. Samtidig har de den holdning, at deres arbejdsplads *ikke* bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere.

Medlemmernes uddannelse, køn, alder, arbejdspladsens størrelse har ikke betydning for, om de mener, at arbejdspladsen bør afsætte ressourcer til opgaven.

Medlemmer, der er indstillede på, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer, stiller samme krav som andre medlemmer om, at indvandrere skal indordne sig ledelsesstrukturerne og deltage i sociale aktiviteter. De stiller også krav om, at indvandrere skal have de nødvendige sproglige og sociale kvalifikationer, der kræves på arbejdsmarkedet.

Andelen af medlemmer der mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til at tage imod indvandrere

- er højere på offentlige end på private arbejdspladser,
- er højere blandt medlemmerne af FOA, HK og af fagforeninger for faglærte, men lavere inden for fagforeninger for ufaglærte og inden for byggefagene,
- er højere blandt medlemmer, der har kendskab til indvandrere fra deres boligområde eller arbejdsplads,
- er også de, som er indstillede på mangfoldighed på arbejdspladsen; at indvandrere bør have mulighed for at praktisere religion, gå med tørklæde, tale eget sprog og modtage danskundervisning på arbejdspladsen. Mangfoldighed og øgede ressourcer fra arbejdspladsens side følges ad.



- ser gerne, at fagbevægelsen tager et større ansvar for integration. Mere end 8 ud af 10 af de medlemmer der mener, at arbejdspladsen skal bidrage økonomisk, mener også, at fagbevægelsen skal tage et ansvar for integration.

Medlemmerne ser gerne, at fagbevægelsen tager et større ansvar for integration. Men også indvandrere selv har et ansvar.

- Mere end 5 ud af 10 medlemmer ønsker, at tillidsrepræsentanten, fagforeningen eller LO Århus påtager sig et ansvar for, at indvandrere modtages bedre på arbejdspladsen
- 8 ud af 10 medlemmer mener, at indvandrere i højere grad selv skal tage et ansvar for at komme ind på en arbejdsplads. Det samme gælder medlemmer, der mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til at modtage indvandrere. Det friholder altså ikke indvandrere fra selv at tage et ansvar, at mange mener, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til opgaven.



## **Kapitel 4. Erfaringer med indvandrere på arbejdspladsen**

Som det fremgår af de foregående afsnit, er der en sammenhæng mellem erfaringer og holdninger til indvandrere på arbejdspladsen. De tillidsrepræsentanter, som har gode erfaringer med integration på deres arbejdsplads, er også de tillidsrepræsentanter, som giver udtryk for de mest positive holdninger til at få indvandrere ind på arbejdspladsen.

I det følgende redegøres for de tillidsvalgtes erfaringer med at have indvandrere som kolleger.

### **Sammenhæng mellem holdninger og erfaringer**

I spørgeskemaet er tillidsrepræsentanterne spurgt om deres erfaringer med integration på deres arbejdsplads. Dels om de har overvejende positive erfaringer, og dels hvor mange, der har overvejende negative erfaringer med at have indvandrere som kolleger på deres arbejdsplads.

Som det fremgår i nedenstående tabel har mere end halvdelen af de tillidsvalgte, der har besvaret spørgeskemaet, positive erfaringer med indvandrere på arbejdspladsen, mens lige knap 40 % har negative eller ingen erfaringer. Af de 40 % har ca. 1/3 overvejende negative erfaringer.

### **Hvad er jeres erfaringer med at have indvandrere som kolleger på jeres arbejdsplads?**

<b>Overvejende positive erfaringer</b>	<b>61 %</b>
<b>Overvejende negative erfaringer</b>	<b>13 %</b>
<b>Ingen erfaringer/ved ikke</b>	<b>26 %</b>
<b>I alt procent</b>	<b>100 %</b>
<b>I alt antal</b>	<b>558</b>

Der er altså flest tillidsvalgte, som har positive erfaringer. Og som nævnt viser spørgeskemaundersøgelsen, at der er en sammenhæng mellem positive erfaringer og positive holdninger, og tilsvarende negative erfaringer og negative holdninger. Af spørgeskemaundersøgelsen fremgår dog ikke om erfaringerne eller holdningerne så at sige "kommer først".

Det kan tænkes, at negative erfaringer er med til at generere negative holdninger og barrierer. Men man kan også forestille sig det omvendt: At negative holdninger til indvandrere bevirker, at man har særligt øje for de problemer, der kan op-



stå hen ad vejen, når indvandrere integreres på arbejdspladsen, og at det er årsagen til tillidsrepræsentantens negative erfaringer.

Denne "hønen eller ægget" problematik kan interviewene med de ca. 50 tillidsvalgte, ansatte og ledere belyse.

Interviewene bekræfter først og fremmest resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen: At der er en sammenhæng mellem erfaringer og holdninger.

Alt andet lige er holdningerne positive hos de, der har positive erfaringer og negative hos de, der har negative erfaringer.

I interviewene er der eksempler på tillidsvalgte, som har erfaringer med integrationsforløb, der er gået godt og eksempler på forløb, der er gået mindre godt. Atter andre tillidsvalgte har erfaringer med forløb, som har været direkte problematiske.

- De gode forløb, som der er relativt flest af, kan både være forløb, hvor indvandrere uopfordret har søgt job på den interviewedes arbejdsplads eller de er blevet anbefalet at søge job på arbejdspladsen af venner eller familie. Ved de ordinære ansættelser er det i øvrigt ikke ualmindeligt, at der ses igennem fingre med lidt svage sprogkundskaber mod forventning om, at det hurtigt bedres. Og i mange tilfælde har det ikke haft en negativ betydning for ansættelsesforløbet. Der er også gode eksempler på ansættelser via formelle indslusningsforløb, typisk i samarbejde med kommunens jobkonsulent, hvor fx sprogkundskaberne er forbedret og hvor de sproglige nuancer finpudset.
- Endelig er der eksempler på formelle eller uformelle indslusningsforløb, som er gået galt; enten fordi sprogniveauet har været for lavt, på grund af manglende motivation eller fordi der har været gnidninger lige fra begyndelsen. Ansættelsesforløb er fx afbrudt på grund af indvandrernes beskyldninger om diskrimination på arbejdspladsen. Sådanne erfaringer har dog ikke nødvendigvis skabt holdningsmæssige barrierer hos de interviewede. Derimod har erfaringerne skærpet den tillidsvalgtes og lederens opmærksomhed på, hvilke forhold de skal være på vagt overfor næste gang de ansætter. Der er dog tillidsvalgte, som lader enkelte problematiske forløb på deres arbejdsplads overskygge ansættelsesforløb, som har været relativt uproblematisk. Også selvom det drejer sig om et eller få integrationsforløb, der har været problemer med ud af mange indvandrere ansat på arbejdspladsen.

Hovedparten af de interviewedes holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen stammer fra overvejelser, de har gjort sig på baggrund af praktiske erfaringer. Der er dog holdningsmæssige barrierer som ikke stammer fra erfaringer, men som er påvirket af medierne.

Der er således også eksempler på tillidsrepræsentanter, kolleger og ledere, som kun har minimale erfaringer med integration fra deres arbejdsplads og som ikke har kendskab til indvandrere fra deres bopæl eller omgangskreds, men som alligevel har en holdning til indvandrerspørgsmålet.

Her er det vores indtryk, at deres holdninger er baseret på formidlingen af indvandrerspørgsmålet i medierne. Her præsenteres indvandrere ofte som kulturelt



anderledes, som fremmede, uarbejdsdygtige eller mere kriminelle end ikke-indvandrere. Hos de tillidsvalgte, som ikke selv har erfaringer med indvandrere, kan holdningerne således godt være negative pga. mediernes formidling af indvandrerproblemer.

Alt andet lige bekræfter interviewene, at negative erfaringer er med til at skabe negative holdninger. Og omvendt, at positive erfaringer skaber positive holdninger.

Der er mange – måske endog flertallet af de interviewede tillidsvalgte - som ikke baserer deres generelle erfaringer og holdninger på det ene problematiske forløb, som de måske har oplevet.

### **Formelle og uformelle indslusningsforløb**

På de interviewedes arbejdspladser er indvandrere ansat via formelle indslusningsforløb eller på ordinære vilkår i uformelle indslusningsforløb. På nogle arbejdspladser er de ansat enten via formelle eller uformelle forløb men på de fleste arbejdspladser er der tale om begge slags.

Det kendetegnende for de uformelle indslusningsforløb er, at en eller flere indvandrere søger job på arbejdspladsen på stort set samme måde som andre job-søgende.

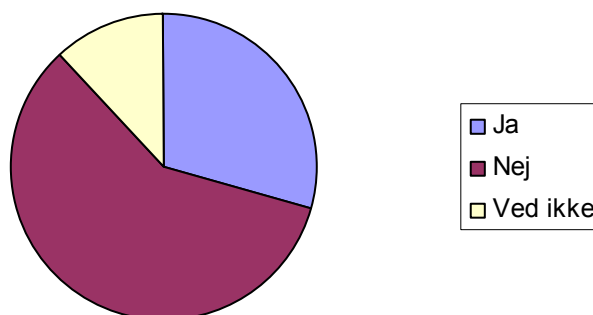
Det kendetegnende ved de formelle indslusningsforløb er, at formidlingen af jobs stort set altid sker med kommunen eller AF som samarbejdspartner.

Eksempler på formelle indslusningsforløb:

- Sprogpraktik, med sprogundervisning på arbejdspladsen eller på sprogskolen
- Jobrotation, hvor ledige - fx indvandrere - som er opkvalificeret i forhold til et bestemt job - afløser den ældre, erfarne medarbejder, mens denne er på efteruddannelse
- Ansættelse under mentorordningen med tutor- eller sidemandsoplæring
- Ulønnet praktik

De interviewedes erfaringer med uformelle og formelle indslusningsforløb vil blive uddybet nedenfor. Først redegøres for, om formelle indslusningsforløb er almindeligt på LO arbejdspladser.

I spørgeskemaet er tillidsrepræsentanterne spurgt, om de har prøvet særlige indslusningsforløb for indvandrere på deres arbejdsplads.



Som det fremgår af diagrammet ovenfor, har over halvdelen af de 610 tillidsvalgte, som har besvaret spørgsmålet, ikke prøvet særlige indslusningsforløb for indvandrere. Der er altså potentiale for flere særlige indslusningsforløb, når vi ved at 93 % af medlemmerne ønsker flere indvandrere ind på arbejdsmarkedet, at omkring en tredjedel af medlemmerne er indstillede på at deres arbejdsplads bidrager med ressourcer ved indslusning, og at yderligere en tredjedel mener at det offentlige skal bidrage med ressourcer.

- 59 % af de tillidsvalgte har ikke prøvet særlige indslusningsforløb for indvandrere på arbejdspladsen.
- 29 % af de tillidsvalgte har prøvet særlige indslusningsforløb
- 12 % af de tillidsvalgte ved ikke, om de om de på arbejdspladsen har prøvet særlige indslusningsforløb.

Samtidig viser besvarelsene, at over halvdelen af de tillidsvalgte, som **ikke** har prøvet særlige indslusningsforløb, alligevel har kolleger, som er indvandrere. Altså er der på ca. en fjerdedel af de tillidsvalgtes arbejdspladser indvandrere ansat på ordinære vilkår.

Tillidsrepræsentanter, som har prøvet særlige indslusningsforløb, er tilbøjelige til at mene, at deres arbejdsplads bør afsætte ekstra ressourcer til at tage imod indvandrere. Og omvendt mener flertallet af tillidsvalgte, som ikke har erfaring med særlige indslusningsforløb, at deres arbejdsplads ikke skal afsætte ressourcer til opgaven.

Det er nærliggende at tolke svarfordelingen på den måde, at de, som mener, at arbejdspladsen bør bidrage til opgaven også tidligere har sagt ja til at prøve særlige indslusningsforløb. Og at de, som ikke har prøvet særlige indslusningsforløb kan være sværere at "overbevise" om, at arbejdspladsen bør afsætte ressourcer til opgaven. At de så at sige har den holdning som følge af manglende viden om de muligheder, der er for særlige indslusningsforløb.

Det er dog værd at bemærke, at ca. en fjerdedel af de tillidsrepræsentanter, som ikke mener, at arbejdspladsen bør afsætte ressourcer til at tage imod indvandre-re, alligevel har prøvet særlige indslusningsforløb.

De er måske gået med til at afprøve særlige forløb uden selv at mene, at det er arbejdspladsens opgave. Eller de har prøvet særlige forløb, som ikke er gået godt, og har derfor skiftet mening om, at det er arbejdspladsen, som skal afsætte ressourcer til opgaven. Endelig kan det være de tillidsrepræsentanter, som har



prøvet særlige indslusningsforløb, hvor arbejdspladsen ikke har brugt ressourcer, fx jobtræning eller ulønnet praktik.

Men alt i alt vurderer en stor del af de tillidsvalgte, som har prøvet særlige indslusningsforløb for indvandrere, at også arbejdspladsen bør afsætte ressourcer til at tage imod.

Af de 176, der har prøvet særlige indslusningsforløb, har 145 krydset af, hvilke indslusningsforløb det drejer sig om.

Flest tillidsvalgte har prøvet ulønnet praktik eller jobtræning efterfulgt af sprogpraktik, mentorordning og fleksjob. Fordelingen er:

- 45 %, svarende til 76 af de 145 tillidsrepræsentanter, har prøvet ulønnet praktik eller jobtræning
- 26 %, svarende til 44 tillidsrepræsentanter, har prøvet sprogpraktik med sprogundervisning på sprogskolen
- 24 %, svarende til 40 tillidsrepræsentanter, har prøvet andet
- 20 %, svarende til 33 tillidsrepræsentanter, har prøvet sprogpraktik med sprogundervisning på arbejdspladsen
- 19 %, svarende til 32 tillidsrepræsentanter, har prøvet mentorordningen
- 11 %, svarende til 18 tillidsrepræsentanter, har prøvet fleksjob

(Nogle har prøvet mere end et forløb og derfor er den samlede procent højere end 100).

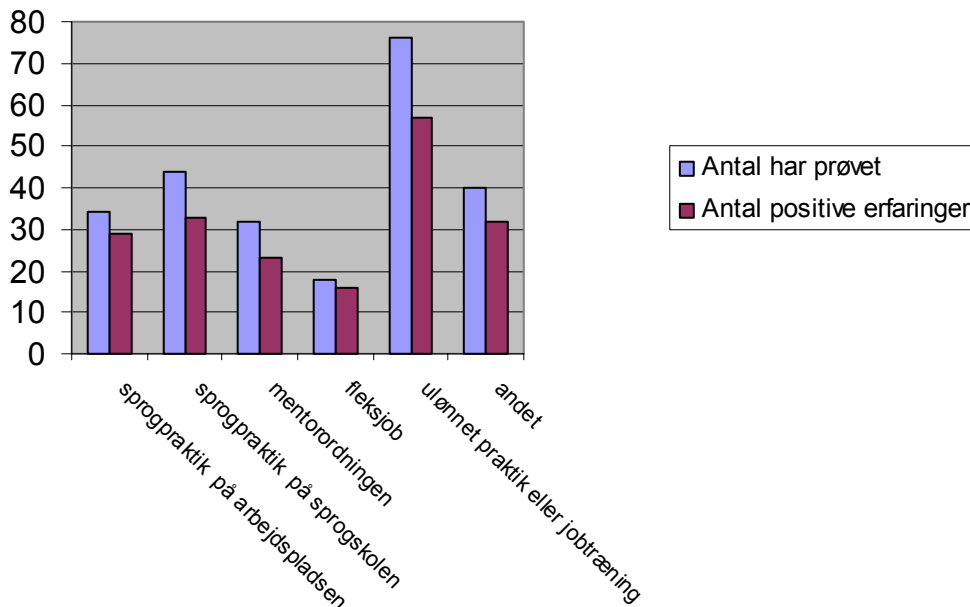
Det skal bemærkes, at flere af de interviewede ikke fuldt ud kender de muligheder, der er for formelle indslusningsforløb. Sprogpraktik, mentorordning og jobrotation er ikke kendt af alle, og de, som kender til ordningerne, er sjældent opdateret på de muligheder, som ordningerne åbner op for.

De efterspørger øget information om ordningerne og ikke mindst efterspørger de information om, hvordan de kan holde sig opdateret om de gældende ordninger. Både for at de selv kan tage initiativ til indslusning på særlige vilkår, og for at de kan holde deres kolleger informerede om de ordninger, som de ansatte på deres arbejdsplads måske deltager i.

I nedenstående blokdiagram illustreres med blå søjler, hvor mange tillidsrepræsentanter, der har erfaringer med de forskellige forløb.

Den røde søjle angiver de tillidsvalgtes svar på, om de har positive eller negative erfaringer med at have kolleger med indvandrerbaggrund. Forskellen på den blå og den røde søjle i diagrammet illustrerer således tillidsrepræsentanternes erfaringer med de enkelte forløb.

Eller sagt på en anden måde, diagrammet viser sammenhængen mellem de tillidsrepræsentanter, som har prøvet bestemte forløb og de, der har henholdsvis positive og negative erfaringer.



Flest tillidsvalgte har prøvet ulønnet praktik eller jobtræning som særlig indslusningsforløb. Diagrammet viser ligeledes, at netop ulønnet praktik eller jobtræning er den ordning, hvor de færreste af de tillidsrepræsentanter, som har prøvet ordningen, har positive erfaringer.

Ca. 75 % af dem, der har prøvet ulønnet praktik, har positive erfaringer. Det samme gør sig gældende for mentorordningen, mens sprogpå praktik med sprogundervisning på arbejdspladsen samt fleksjob er de ordninger, hvor den største andel af tillidsrepræsentanter har positive erfaringer. Der er samtidig flest tillidsvalgte, som har prøvet sprogpå praktik og mentorordningen som mener, at arbejdspladsen bør afsætte ressourcer til at tage imod indvandrere, mens det omvendte gør sig gældende med de, som har erfaringer med ulønnet praktik. Her er interessen for, at arbejdspladsen skal afsætte ressourcer til opgaven, ikke så stor. Tillidsrepræsentanternes holdninger til spørgsmålet om ressourcer til at tage imod indvandrere passer således med de ordninger, de har erfaringer med.

Det skal bemærkes, at antallet af tillidsrepræsentanter, der har besvaret ovennævnte spørgsmål, er forholdsvis lille (168 tillidsrepræsentanter) og at blot få besvarelser, der flytter fra positive til negative erfaringer vil ændre på billedet.

Men det er alligevel værd at tage med, når vi nedenfor gennemgår de interviewedes erfaringer med de særlige indslusningsforløb.

### **Sprogpraktik**

Hovedparten af de interviewede kender til sprogpå praktikordningen, hvor fremmedsprogede typisk modtager sprogundervisning i den ene halvdel af arbejdstiden og arbejder den anden halve tid med udvalgte arbejdsopgaver.

På langt de fleste arbejdspladser har man ret gode erfaringer med sprogpå praktik. Navnlig når sprogundervisningen foregår på arbejdspladsen, og underviseren kan



følge med i kursisternes arbejdsdag og inddrage de ord og begreber som bruges på arbejdspladsen i undervisningen.

Sprogundervisning på arbejdspladsen er med til at sætte ekstra fokus på de ord og begreber, der hyppigt anvendes på en arbejdsplads og det er med til at udvikle kursisternes sproglige kompetence i forhold til "arbejdspladsdansk": Det vil sige at opbygge et ordforråd, som knytter sig til de arbejdsfunktioner, kursisterne udfører i praktikdelen.

Man har gode erfaringer med sprogpraktikordningen på de store og mellemstore arbejdspladser, hvor ordningen ofte er sat i system med fast praktikstart i hold.

Men også i mindre virksomheder med 20-50 ansatte, hvor et sprogpraktikforløb kan være lidt mere tilfældig eller usystematisk, har man gode erfaringer.

Et eksempel på sprogpraktik på en forholdsvis stor arbejdsplads er Bilka i Tilst.

Halvdelen af dagen er de fremmedsprogede i praktik i forretningen, mens de undervises i dansk og samfundsforhold den anden halvdel. En lærer fra sprogskolen står for undervisningen, som foregår i et særligt indrettet lokale på arbejdspladsen.

I begyndelsen af hvert nyt undervisningsforløb deltager Bilkas tillidsrepræsentant i et undervisningsforløb, hvor hun fortæller om fagforeningen, om tillidsrepræsentant systemet og om demokrati på arbejdspladsen.

Sprogpraktikforløbet i Bilka kombineres med sidemandsoplæring, hvor sprogpraktikanten tilknyttes en erfaren kollega, som oplærer dem i de arbejdsfunktioner, de forventes at kunne, når sprogpraktikforløbet er ovre. Der er desuden udpeget en mentor, som de fremmedsprogede kan gå til, hvis de har spørgsmål eller problemer af social karakter.

I Bilka begynder nu for 3. gang et hold med 12 nyankomne i sprogpraktik.

Bilkas tillidsrepræsentant er orienteret om sprogpraktikordningen via SU, men der er ikke lavet faste aftaler om, hvilke arbejdsopgaver sprogpraktikanterne skal/må udføre.

Det er den tillidsvalgte, som viser de nye praktikanter rundt på arbejdspladsen.

Dermed lærer hun dem at kende og får et lille indblik i deres kvalifikationer.

Målet med sprogpraktikforløbet er, at de fremmedsprogede bliver ansat i butikken efter sprogpraktikforløbet. Enten i Bilka eller i en af Føtex butikkerne i Århus.

Kriteriet for at blive ansat efter et sprogpraktikforløb er, at sproget skal være kommet på plads i løbet af praktikperioden, og ikke mindst skal sprogpraktikanterne (som de øvrige ansatte) udstråle lyst til og motivation for at arbejde på arbejdspladsen.

Efter tillidsrepræsentantens vurdering er sprogpraktikforløbet i Bilka en succes.

Bl.a. fordi tillidsrepræsentanten, kollegerne og ikke mindst de nyankomne selv kan se formålet med sprogpraktikken: at lære sproget, som det tales på en dansk arbejdsplads.

På en anden stor arbejdsplads – Danfoss A/S i Viby – har man haft flere drøftelser om sprogpraktikordningen i SU, men tillidsrepræsentanterne og ledelsen er endnu ikke nået til enighed om, hvordan ordningen kan udmøntes på fabrikken.

I øjeblikket foregår der en rationaliseringsproces i koncernen, og før der er skabt mere klarhed over omfanget af denne rationalisering er alle aftaler om sprogpraktikordningen skrinlagt. Der er bl.a. en del usikkerhed med, hvilke arbejdsopgaver



sprogpraktikanterne kan løfte i selve produktionen, idet mange af de manuelle arbejdsopgaver efterhånden udføres af maskinerne (som det er tilfældet i hovedparten af de moderne produktionsvirksomheder). Det vil efter kollegernes og tillidsrepræsentanternes vurdering kræve en del ekstra tid til sidemandsoplæring af de nye sprogpraktikanter til håndtering af disse maskiner, også fordi medarbejdere ofte står forholdsvis isolerede ved maskinerne. Af samme årsag er der også behov for en del ekstra timer, så de tillidsvalgte kan være mentor eller tutor for sprogpraktikanterne.

Fra alle sider er der ønske om at prøve indslusning via sprogpraktikordningen på Danfoss, men i SU er der endnu ikke fundet en løsning på ovennævnte forhold.

Også i Salling har man ret gode erfaringer med sprogpraktikordningen. Både tillidsrepræsentanten og de øvrige kolleger er enige om, at det er metoden til at lære dansk, som det tales på arbejdspladserne.

De tillidsvalgte orienteres om sprogpraktik, men det er ikke almindeligt, at nye sprogpraktikforløb, endsige selve ordningen, drøftes i SU.

I Salling er der undervisning en gang om ugen i et lokale på arbejdspladsen og praktik i forretningen den øvrige tid. Ligesom i Bilka er der i Salling en del manuelle arbejdsopgaver, som sprogpraktikanterne kan udføre i praktikdelen.

Derudover er der meget kundekontakt og konstant kontakt med kollegerne, hvilket er medvirkende årsag til, at kollegerne (og sprogpraktikanterne) finder sprogpraktikordningen relevant.

Kollegerne informeres altid på forhånd, når nye fremmedsprogede begynder i sprogpraktik. Og ifølge personalelederen og tillidsrepræsentanten er der endnu ingen kolleger – eller kunder for den sags skyld – som har klaget over, at der er problemer med at forstå de nyankomne i sprogpraktik. Derimod er det ret almindeligt, at kollegerne retter sprogpraktikanterne sproglige småfejl. Fx retter de omvendt ordstilling. Kunderne ser gennem fingrene med små sproglige fejl, når blot praktikanten ellers er god til kundepleje.

Der stilles dog forholdsvis høje krav til sprogpraktikanternes sproglige kompetence forud for ansættelsen i sprogpraktik. De fremmedsprogede skal således kunne noget dansk, inden de begynder i selve sprogpraktikforløbet, og alle fremmedsprogede kommer til samtale hos personalechefen inden ansættelse.

”Sproget skal være på plads, inden de ansættes; det er nuanceforskellene og ordstilling der skal rettes til på arbejdspladsen.”

Der er et eksempel på en sprogpraktikant, som havde brug for mere danskundskaber end til retning af nuanceforskelle, da hun begyndte i sprogpraktik i Salling. Hun virkede meget åben og imødekommende og signalerede på alle måder et ønske om at arbejde på arbejdspladsen. Bl.a. derfor besluttede man at prøve en ansættelse i sprogpraktik som afrydder i Bistronen, hvor der ellers er meget kundekontakt. Efter tre måneders sprogpraktik blev kvinden tilbudt ansættelse som afrydder i Bistronen og er siden blevet fastansat samme sted.

Generelt er sprogpraktikordningen en succes, både på små og større arbejdspladser. Kollegerne og kunderne bakker op om ordningen, primært fordi de kan se formålet med, at fremmedsprogede lærer det danske sprog på arbejdspladsen.



Nogle har dog påpeget, at for dem kan sproglig indlæring og arbejdsmarkedstilknytning være lidt af en "hønen eller ægget" problematik. For nogle er det stadig et uafklaret spørgsmål om, hvorvidt en fremmedsprogets danskniveau bør være på plads, før vedkommende kommer i job, eller om social omgang (på dansk) med andre på arbejdspladsen er midlet til at lære dansk.

Men mange kender nu til ordningen og end del har erfaringer med et eller flere sprogpraktikforløb. Der er dog også flere af de interviewede tillidsvalgte, som endnu ikke har erfaringer med ordningen, og som er indstillede på at prøve den som en del af et formelt indslusningsforløb på deres egen arbejdsplads.

Nogle praktiske erfaringer i forbindelse med sprogpraktik er.

1. Der kan opstå problemer, hvis for mange begynder et sprogpraktikforløb i samme afdeling, bl.a. fordi de fristes til at kommunikere på deres eget sprog indbyrdes i stedet for på dansk.
2. På produktionsvirksomheder kan det være svært at finde relevante manuelle arbejdsopgaver til praktikanterne.
3. På de mindre virksomheder kan det være svært at finde arbejdsopgaver, som kan ligge og vente, mens praktikanterne er til danskundervisning.
4. Endelig påpeger en tillidsvalgt, at sprogpraktikanternes arbejdsopgaver i sagens natur ikke bør kræve dansksproglig kompetence overhovedet. Der er dog flere eksempler på fremmedsprogede med meget ringe sproglig kompetence, som har klaret jobbet, primært fordi de udstrålede motivation og vilje til at arbejde på arbejdspladsen.

### **Jobrotation**

Nogle arbejdspladser har rigtig gode erfaringer med jobrotation.

Et eksempel på jobrotationsordningen er Århus Sporveje, hvor en del indvandrere sammen med andre ledige efterfølgende har fået job som chauffører.

Ordningen fungerer på den måde, at en gruppe kontanthjælpsmodtagere, hvoraf nogle er indvandrere, først deltager i et 15 ugers chaufførkursus på AMU. På kurset tager de stort erhvervskørekort og uddannes bl.a. i kundeservice i forhold til de krav, der stilles til sporvejenes chauffører. Herefter begynder kursusedtagerne et seks måneders jobtrænings-/uddannelsesforløb som chauffører ved sporvejene. Samtidig sender Sporvejene et antal erfarne chauffører på efteruddannelse på AMU.

Jobrotationsprojektet hos Sporvejene har kørt i ca. fire år. Det er et projekt for ledige og er ikke alene forbeholdt indvandrere. Det kræver forholdsvis gode danskkundskaber, før man kan påbegynde forløbet. For at blive optaget på chaufførkurset skal man minimum kunne føre en samtale med Sporvejenes kunder, fx om Sporvejenes produkter og om, hvordan de finder vej rundt i byen. Hvert år gennemfører to hold á ca. 16 personer chaufføruddannelsen. Når de er på kursus sker der en mindre lønnedgang, men mange vil alligevel gerne gennemføre uddannelsen. Bl.a. fordi en del private vognmænd stiller krav til deres turistbuschauffører om chaufføruddannelsen.

Projektet blev udviklet med udgangspunkt i erfaringerne med den seks måneders chaufføruddannelse, som AMU tilbyder de erfarne chauffører ansat i Sporvejene.



MED-udvalget fik forelagt ideen om, at ledige efter et introduktionskursus kunne tage over, når de erfarne chauffører deltog i uddannelse på AMU centret.

Fra begyndelse var det planlagt som et jobtræningsforløb, hvor ledige skulle videre til anden beskæftigelse bagefter.

Men erfaringerne med oplæringen af de nye chauffører var så gode, at MED-udvalget besluttede, at relevante ledige skulle tilbydes ansættelse som chauffør efterfølgende. I dag fortsætter stort set alle, der gennemfører forløbet, i et job som chauffør hos Sporvejene.

MED-udvalget udvælger de chauffører ved sporvejene, som tilbydes chaufføruddannelse. Løn- og arbejdsforhold for ledige, som deltager i jobrotationsprojektet (herunder hvilke arbejdsopgaver de kan udfører), er aftalt i SU.

Sporvejene har gode erfaringer med jobrotation, primært fordi de tillidsvalgte, kolleger og indvandrere kan se formålet med forløbet. De kan se, at alle har fordel af, at erfarne chauffører opkvalificeres og efteruddannes og at ledige efter et kort introduktionskursus tager over for nogle af de opgaver, som chaufførerne varetog inden de tog på kursus.

Udover jobrotationsprojektet modtager Sporvejene en del uopfordrede henvendelser fra indvandrere. Der er nu ca. 15 % indvandrere ansat i chaufførgruppen, og en del af disse har anbefalet deres familie og venner at søge job som chauffører. Kravene til ansættelse hos Sporvejene er, at man skal have stort erhvervs-kort, og man skal kunne tale et rimeligt dansk.

Med Terma i spidsen er tre elektronikvirksomheder i Århus gået sammen om et lignende indslusningsforløb af ledige kontanthjælpsmodtagere.

En gruppe kontanthjælpsmodtagere, herunder også flygtninge og indvandrere, tilbydes først et tre ugers grundkursus på AMU, hvor de lærer de elementære færdigheder i elektronik. Samtidig afprøves deres sproglige færdigheder i forhold til sprogkravene på de tre virksomheder, som deltager i samarbejdet. Endelig lærer de at håndtere de kemikalier, produktionen arbejder med. Det er bl.a. et krav fra virksomhedens kunder, som kræver, at alle ansatte på virksomhederne er uddannet til dette.

Indslusningsprojektet er aftalt i uddannelsesudvalget, og der er en uddannelsesleder fra én af virksomhederne med til at udvælge de kursister, som påbegynder forløbet på AMU. Det er med til at sikre, at kursisternes sproglige kvalifikationer svarer til aftagervirksomhedernes krav.

Efter kurset tilbydes deltagerne et praktikforløb på en af de tre virksomheder, dog uden at virksomhedens ansatte samtidig efteruddannes.

Efter gennemført kursus og praktik tilbydes kursisterne job på en af de tre virksomheder.

Nogle af de interviewede fra andre virksomheder som ikke har erfaring med jobrotation har overvejet, om jobrotationsordninger er en mulighed inden for netop deres brancher.

En af brancherne er plast- og forarbejdningsindustrien, hvor man på de større virksomheder søger at videreuddanne specialarbejdere i plastoperatør- og industrioperatøruddannelsen med henblik på at sikre arbejdspladser i Danmark. Så ville ledige efter et introduktionskursus evt. kunne overtage nogle af arbejdsopgaverne fra disse specialarbejdere, mens de er på efteruddannelse.



I restaurationsbranchen kan cafeteriaassistenter og evt. tjenere og kokke tilbydes efteruddannelse på fx tekniske skoler. Og imens kan de erstattes af ledige, som med et forkursus er opkvalificeret til at overtage nogle af deres arbejdsopgaver. Primært i restaurationsbranchen, men også mange steder i industrien vil der formentlig være behov for at igangsætte modelprojekter på udvalgte virksomheder. Bl.a. fordi der i fx restaurationsbranchen ikke er tradition for efteruddannelse af kantinepersonale.

### **Mentor, tutor eller sidemandsoplæring**

Hovedparten af de interviewede vurderer ligeledes, at hovedprincipperne bag mentor- eller tutorordningen er fornuftige, og at de erfaringer, der indtil nu er gjort, er ganske gode.

Det er allerede nævnt, at flere virksomheder, som indsluser nyankomne via sprogpraktik, samtidig benytter sig af mentorordningen.

Mentorordningen fungerer typisk på den måde, at en ældre erfaren medarbejder udpeges til at være mentor for de ansatte på arbejdspladsen. En mentor er en person, som kollegerne kan gå til, hvis de får problemer af social eller økonomisk karakter. Mentorerne får tilbudt deltagelse i mentorkurser, hvor de bl.a. trænes i at gennemføre 'den svære samtale'.

Mange steder er det den tillidsvalgte, som bliver bedt om at være mentor. Det falder ifølge de interviewede naturligt sammen med, at den tillidsvalgte i dag ofte tager sig af forhold, der har med trivsel og sociale aspekter på arbejdspladsen at gøre.

Som en tillidsrepræsentant formulerede det: "Vi (tillidsrepræsentanter) er jo alligevel en slags socialrådgivere, samtalepartner eller onkel om man vil. En person man kan gå til, hvis det ikke lige fungerer med kollegerne, eller hvis der er problemer på hjemmefronten".

De fleste steder holdes mentorfunktionen adskilt fra den faglige oplæring af de nyansatte. Den person, som står for sidemandsoplæring, har ansvaret for den faglige oplæring af den nyansatte, mens tillidsrepræsentanten som mentor primært tager sig af eventuelle sociale og økonomiske forhold og eventuelle problemer.

På den måde er sidemanden primært med til at forebygge, at der opstår problemer, og mentor tager hånd om problemerne, når de opstår.

Alt i alt har de fleste mentorer gode erfaringer med ordningen. De vurderer, at de kvalifikationer, de opnår på mentorkurserne, kan bruges i deres daglige arbejde som tillidsvalgte, og at det giver god mening at holde mentorfunktionen og sidemandsoplæring adskilt.

Nogle tillidsvalgte påpeger, at de i kraft af deres tillidshverv stort set altid har taget sig af de opgaver, som de som mentorerne nu er udpeget til at tage sig af. Mentorordningen opfattes dog som en opkvalificering af deres kompetencer på området, idet de trænes og uddannes i at tage 'den svære samtale' og ikke mindst fordi, det bliver synligt for flere på arbejdspladserne, at de formeldt har denne opgave.



Samtidig mener nogle tillidsvalgte, at de som mentor bør inddrages yderligere, når virksomheden ansætter personer på særlige vilkår. Dermed vil de nemlig få et større kendskab til den nye medarbejder, som de evt. senere skal assistere i forhold til trivsel på arbejdspladsen. Samtidig kan de på baggrund af deres erfaringer som mentor være med til at vurdere og tilrettelægge forløbet for ansættelse på særlige vilkår.

### **Ulønnet praktik eller jobtræning**

De interviewede har blandede erfaringer med indslusning af indvandrere via ulønnet praktik og jobtræning.

Nogle har gode erfaringer. Det er generelt der, hvor formålet med jobtræningsforløbet er klart for alle parter inden starten, og især de forløb, hvor målet med praktikken er, at vedkommende forventes at blive tilbudt ansættelse på virksomheden, hvis forløbet gennemføres tilfredsstillende.

På nogle af virksomhederne er der udarbejdet en partnerskabsaftale med kommunen. Den går ud på, at om, at kommunen kontakter arbejdspladsen, når den har en eller flere kontanthjælpsmodtager som vurderes at passe ind på arbejdspladsen. Ofte er SU orienteret om partnerskabsaftalen, men det er ikke almindeligt, at de tillidsvalgte inddrages i de konkrete forløb. På enkelte arbejdspladser har man valgt ikke at informere kollegerne og tillidsvalgte om, at en eller flere er påbegyndt et jobtræningsforløb. Manglende information kan bidrage til manglende forståelse for netop den type indslusningsforløb.

En partnerskabsaftale kan derfor være med til at give en større forståelse hos kollegerne og hos de tillidsvalgte om virksomhedens deltagelse i ordningen. Bl.a. fordi det giver kollegerne en fornemmelse af, at der er indgået klare aftaler om hele forløbet.

På nogle af de arbejdspladser, hvor der ikke er et klart mål med jobtræningsforløbet, eller hvor målet ikke er meldt klart ud til alle parter, har kollegerne haft meget lidt forståelse for og ikke mindst accept af ordningen. Samtidig oplever kollegerne og de tillidsvalgte, at jobtræningspersonerne ofte udviser manglende motivation for at arbejde på arbejdspladsen.

Ulønnet praktik virker på mange tillidsvalgte og kolleger som en form for skjult tilskud til arbejdspladsen: "måske fordi der er tale om, at jobtræningspersonerne ikke opnår anden kvalifikation end, at de - lidt defust - skal oplæres i at være på arbejdsmarkedet"

Et eksempel på, at ulønnet praktik kan fungere som unødvendig tilskud til arbejdspladsen kommer fra en tillidsrepræsentant, som kunne fortælle om en arbejdsplads, hvor man - når indvandrere selv kommer og søger job - systematisk henvender sig til kommunen med en forespørgsel om løntilskud på vedkommende. I 9 ud af 10 tilfælde opnåede virksomheden løntilskud, også selvom vedkommende egentlig selv fandt jobbet og kunne blive ansat uden løntilskud.

Antallet af indvandrere i jobtræning på en arbejdsplads er afhængigt af om forløbene bliver en succes eller ej.

På en arbejdsplads, hvor man systematisk benytter sig af jobtræningsmodellen til indslusning har man erfaret, at det kan være problematisk med for mange fremmedsprogede i praktik ad gangen. En overgang havde virksomheden 50 % af de



ansatte i jobtræningsforløb i en afdeling. Både kollegerne og de indvandrere, som var i praktik, oplevede jobtræningsordningen som en central for billig arbejdskraft. Med de mange indvandrere i jobtræning fik jobtræningspersonerne ikke kontakt med danske kolleger og fik altså ikke styrket deres netværk til dansk kolleger og blev derved heller ikke oplært i dansk arbejdspladskultur.

Samtidig oplevede flere af de øvrige ansatte af arbejdspladsen, at afdelingen "brækkede over" i to afdelinger: I en fremmedsproget afdeling og en dansksproget afdeling, hvilket de fandt meget uheldigt.

En anden arbejdsplads havde i en periode 80 % indvandrere ud af samtlige medarbejdere i jobtræning. Der udviklede sig efterhånden et etnisk hierarki, hvor indvandrere tilhørende bestemte etniske grupper helt tydeligt havde svært ved at samarbejde med indvandrere fra andre etniske grupper.

Samtidig udviklede der sig en form for aldershierarki, hvor de lidt ældre ikke kunne acceptere, at de yngre inden for samme etniske gruppe skulle have lederbeføjelser.

Branche kan tilsyneladende også have en betydning for om jobtræningsforløb bliver en succes eller ikke. På større produktionsvirksomheder kan det fx være vanskeligt at finde konkrete arbejdsopgaver af rutinekarakter til jobtræningspersoner, pga. effektivisering af produktionen. Dette svarer stort set til erfaringerne fra sprogpraktikforløbene.

Inden for andre brancher er der fortsat arbejdsopgaver, som egner sig til jobtræning.

I magistratens 2. afdeling, Vej og Kloak er man bl.a. med i et større samarbejde kaldet job i 2'eren, hvor aktiverede efter en optræningsperiode i naturforvaltningen kommer i jobtræning på forskellige arbejdspladser i 2. magistrat.

I Vej og Kloak er ledere, tillidsvalgte og kollegerne indstillede på at modtage nye i jobtræning, og i særlig grad indvandrere, idet afdelingen stort set aldrig modtager henvendelser fra indvandrere. Erfaringerne med projektet er dog sparsomme, idet der indtil nu kun har været få indvandrere i jobtræning i Vej og Kloak, angiveligt fordi arbejdet ikke har høj status.

De få erfaringer der er, viser, at jobtræningspersonerne generelt ikke virker særligt motiverede for arbejdet. Som hos de øvrige arbejdspladser virker de fortørnede og demotiverede over, at "de skal arbejde gratis i en periode uden anden opkvalificering end, at de skal lære at være på en dansk arbejdsplads".

En anden problematik med ordningen på de offentlige arbejdspladser er, at personer i jobtræning eller ulønnet praktik ikke figurerer som værende i en stilling, og deres tid faktureres derfor ikke til kunderne.

Kunderne er derfor ofte interesserede i at bestille den vogn, hvor der er en ekstra mand med gratis, hvilket har givet anledning til nogle uoverensstemmelser mellem den ordregivende og den ordreudførende.

### **Ansættelse på almindelige vilkår**

En del af indvandrerne ansat på de arbejdspladser der er med i denne undersøgelse er ansat på ordinære vilkår. Der er ikke tale om ansættelser, som adskiller sig væsentligt fra ansættelser af andre kolleger på arbejdspladserne.



Erfaringer med de ordinære ansættelsesforløb er primært gode, men der bliver heller ikke lagt skjul på, at kravene til fx sprog er ens for såvel indvandrere som ikke indvandrere.

Kun på få arbejdspladser deltager de tillidsvalgte i samtalerne til ordinære ansættelser. Ifølge personalelederne er der primært tre forhold, der lægges vægt på ved ansættelsessamtalerne.

1. At vedkommende har kvalifikationerne
2. At vedkommende virker motiveret for at arbejde på arbejdspladsen
3. At det vurderes, at vedkommende "passer ind på arbejdspladsen".

Hvis der er tale om ansættelse af en fremmedsproget hører danskkundskaberne ind under vurderingen af, om kvalifikationerne er tilstrækkeligt gode til, at de kan klare jobbet.

På stort set alle arbejdspladser understreger man, at sproget som hovedregel skal være på plads inden ansættelsen. Der kan være tale om, at der skal ske en finpudsning af udtale og forståelse efter ansættelsen, men der lægges vægt på, at danskkundskaberne er en meget vigtig kvalifikation.

Der er dog også et eksempel på ansættelse i en ordinær stilling, hvor vedkommendes danskkundskaber ikke var ret gode. Et familiemedlem måtte træde til som tolk ved ansættelsessamtalen, men arbejdsgiveren har forventninger om at sprogkundskaberne hos den nye medarbejder hurtigt forbedres.

Et af de forhold som tilsyneladende opvejede de manglende sprogkundskaber på en af ovennævnte arbejdspladser, var, at man fornemmede stor motivation for at arbejde på arbejdspladsen, og at danskniveauet hurtigt ville blive hævet.

Nogle indvandrere er blevet kaldt til samtale, efter de har sendt en uopfordret ansøgning. Andre indvandrere har søgt stillinger opslået i avisen, eller arbejdspladsen har henvendt sig til fagforeningen og bedt dem anbefale et af deres medlemmer.

Stort set alle større arbejdspladser, offentlige som private, efterlyser flere uopfordrede ansøgninger fra folk med indvandrerbaggrund. Men også ansøgninger fra indvandrere, når arbejdspladsen en sjælden gang slår en stilling op i avisen eller på Internettet.

Virksomhederne ansætter dog også på andre måder end ved stillingsopslag og ved uopfordrede ansøgninger. Fx via sociale netværk eller vikarbureauer.

Nogle indvandrere er således blevet anbefalet af andre indvandrere at søge ind på arbejdspladsen. Det er primært på arbejdspladser med 10-20 % indvandrere, at ansatte indvandrere anbefaler arbejdspladsen til andre i deres omgangskreds. Og sådan er flere kommet i job på virksomheden.

Endelig er der de situationer, hvor især store arbejdspladser kontakter vikarbureauer, hvis man i en kortere periode mangler arbejdskraft. Når virksomheden senere skal ansætte medarbejdere til faste stillinger, er det kutyme, at de vikarer, man har været tilfreds med, opfordres til at søge stillingerne, eller de ansættes uden stillingen slås op.



Det er dog ikke almindeligt, at der er indvandrere blandt de vikarer, som bureauerne tilbyder virksomhederne.

Som nævnt lægges der automatisk vægt på, at det sproglige skal være i orden, når indvandrere er til samtaler til ordinære job. Der er dog også eksempler på, at dårlige erfaringer ved tidligere ansættelser, fx manglende deltagelse i sociale arrangementer, har skærpet virksomhedens opmærksomhed på netop disse forhold ved efterfølgende ansættelser. Det vil sige, virksomhederne lærer af de dårlige erfaringer, og søger at tage højde herfor fremover.

På flere store og mellemstore arbejdspladser har man i SU drøftet, hvordan et ordinært ansættelsesforløb, skal være, og nogle steder har man udarbejdet en plan for et forløb.

Fx har man på en arbejdsplads beskrevet det ønskede forløb i et skema, hvoraf det fremgår, hvilken information der skal gives om sikkerhed, om demokrati på arbejdspladsen (med valg af tillids- og sikkerhedsrepræsentanter), hvad der skal lægges vægt på ved rundvisningen, opfølgningssamtale osv. osv. Af skemaet fremgår det, at ansøgerens sprogkundskaber skal vurderes i relation til de jobfunktioner, vedkommende eventuelt ansættes til.

Erfaringerne med en plan for ansættelsesforløbene er ret gode, fordi det signalerer overblik og systematik samtidig med, at alle parter får samme information om, hvad der forventes i forløbet.

### **Samtaler om indvandrere på arbejdspladsen**

Som det fremgår af det foregående, aftales formelle og uformelle indslusningsforløb generelt ikke i SU. Heller ikke når det gælder indslusningsforløb for indvandrere. Det er heller ikke almindeligt, at der orienteres om forløbene i SU eller i andre udvalg på arbejdspladserne.

De tillidsvalgte er ofte på anden måde orienteret om forløbene, hvis arbejdspladsen samarbejder med kommunen om fx sprogpraktik eller ulønnet praktik. Men det foregår som hovedregel uden for det formelle forum i samarbejdsudvalgene.

På de arbejdspladser, hvor den tillidsvalgte er udnævnt til mentor, ser det ud til, at de generelt har lidt mere indblik i de særlige indslusningsforløb. Alene af den grund, at de – i kraft af deres mentoropgaver – taler mere med de nyansatte. Generelt er information og viden om særlige indslusningsforløb på arbejdspladsen med til at skabe en større forståelse hos kollegerne.

Flere af de private virksomheder har en udtalt holdning om, at virksomheden gerne vil tage hånd om de svageste. Ofte er denne holdning dog ikke nedskrevet i politikken.

I private virksomheder er det ofte den øverste ledelse, direktøren eller koncernledelsen, som formulerer ønsket om en rummelig virksomhed, som fx gør en særlig indsats for at ansætte flere indvandrere.

På de offentlige arbejdspladser, som er blevet interviewet, er der tale om efterlevelse af en politisk målsætning om at kommunens ansatte skal afspejle beboersammensætningen i kommunen.



I alle tilfælde giver de tillidsvalgte og kollegerne udtryk for, at de finder målsætningerne i orden, og at de er indstillede på at arbejde for at efterleve disse.

Favorisering af indvandrere i forbindelse med nyansættelser drøftes ikke i samarbejdsudvalgene, og den generelle holdning blandt de interviewende er, at der bør ansættes efter kvalifikationer til ordinære job.

Generelt ønsker man altså ikke at ansætte folk på baggrund af positiv særbehandling. Men de arbejdspladser, som kun sjældent får ansøgninger fra personer med indvandrerbaggrund, erkender dog, at man er åben over for at prioritere ansættelse af indvandrere, når der en sjælden gang skal rekrutteres nye medarbejdere.

På nogle arbejdspladser vurderer man således, at man i realiteten ville ansætte efter etnisk baggrund, hvis to ansøgere har samme kvalifikationer og den ene er indvandrer (til indvandrerens fordel).

Kollegernes eventuelle fordomme og modvilje mod indvandrere har efter de interviewedes vurdering ingen direkte indflydelse, når der ansættes nye medarbejdere. De medarbejderrepræsentanter, som eventuelt deltager i ansættelsessamtalerne, kender til kollegernes holdninger, men de lader sig ikke påvirke af eventuelle fordomme og af modvilje på arbejdspladsen.

Der er dog også flere tillidsvalgte, som påpeger, at ansættelsesudvalget jo ofte ikke kender de ansøgere, som ledelsen har valgt fra inden ansættelsessamtalerne. Ligeledes finder flere det påfaldende, at de selvfungerende arbejdsgrupper, som selv ansætter nye kolleger, kun sjældent ansætter med folk indvandrerbaggrund.

Bl.a. på den baggrund er det interessant at se på spørgeskemaundersøgelsens resultater for, hvor meget tillidsrepræsentanterne taler med kollegerne og ledelsen om deres holdninger til indvandrere.

Det er også interessant at se på, om der er en sammenhæng mellem, hvor meget der tales om indvandrere på arbejdspladsen *og* hvordan ledelsens og kollegernes holdninger er til indvandrere.

I nedenstående tabel ses det, at lige knap halvdelen af tillidsrepræsentanterne vurderer, at kollegernes og ledelsens holdninger til at modtage indvandrere overvejende er positive, mens henholdsvis 5 % og 13 % vurderer, at kollegernes og ledelsens holdninger er negative.



Hvad er kollegernes og ledelsens holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen?

Kollegernes holdninger	Andel	Ledelsens holdninger	Andel
Kollegerne er overvejende positive	41 %	Ledelsen er overvejende positiv	50 %
Kollegerne er hverken positiv eller negativ	36 %	Ledelsen er hverken positiv eller negativ	26 %
Kollegerne er overvejende negativ	13 %	Ledelsen er overvejende negativ	5 %
Ved ikke	10 %	Ved ikke	19 %
I alt	582	I alt	581

De tillidsvalgte vurderer altså, at lige godt halvdelen af kollegerne og ledelsen er positive.

I nedenstående tabel ses det, at 90 % af de tillidsvalgte vurderer, at kollegerne snakker åbent om deres holdninger, og tilsvarende har 65 % selv talt med kollegerne om at modtage indvandrere på arbejdspladsen.

**Er det almindeligt, at kollegerne snakker åbent om deres holdninger til indvandrere, og har du på noget tidspunkt snakket med kollegerne om at modtage indvandrere?**

Kollegerne snakker åbent om indvandrere	Andel	Tillidsrepræsentanten snakker med kolleger om indvandrere	Andel
Ja, mange kolleger snakker åbent	41 %	Ja, har snakket med mange kolleger	21 %
Ja, nogle kolleger snakker åbent	50 %	Ja, har snakket med nogle kolleger	44 %
Nej ingen kolleger snakker åbent	6 %	Nej, har ikke snakket med kolleger	33 %
Ved ikke	3 %	Ved ikke	2 %
I alt	584	I alt	578

Det vil sige, at tillidsrepræsentanten må formodes at kende til kollegernes holdninger til indvandrere. Og at de i mere end halvdelen af tilfældene selv har snakket med kollegerne om emnet.

Tillidsrepræsentanten og kollegerne har altså snakket sammen om emnet, og kender dermed hinandens holdninger.

På samme måde har vi bedt de tillidsvalgte vurdere, om ledelsen snakker åbent om deres holdninger, og om de selv har snakket med ledelsen om at modtage indvandrere på arbejdspladsen.



Af nedenstående tabel fremgår det, at under halvdelen af de tillidsvalgte vurderer, at ledelsen snakker åbent om sine holdninger, og at kun ca. 1/3 af tillidsrepræsentanterne selv har snakket med ledelsen om at modtage indvandrere på arbejdspladsen.

**Er det almindeligt, at ledelsen snakker åbent om sin holdning til indvandrere, og har du på noget tidspunkt snakket med ledelsen om at modtage indvandrere?**

Ledelsen snakker åbent om indvandre- re	Andel	Tillidsrepræsentanten snakker med ledelsen om indvandrere	Andel
Ja, ledelsen snakker åbent	41 %	Ja, har snakket med ledelsen	36 %
Nej, ledelsen snakker ikke åbent	35 %	Nej, har ikke snakket med ledelsen	61 %
Ved ikke	25 %	Ved ikke	3 %
I alt	626	I alt	626

Det vil sige, at størstedelen af de tillidsvalgte formentlig ikke kender til ledelsens holdninger til at modtage indvandrere på deres arbejdsplads. Og hvis de mener at kende til ledelsens holdninger, kan det meget vel være, at de tager fejl.

Vi har nu undersøgt, om der er en sammenhæng mellem, hvor meget kollegerne og ledelsen snakker om indvandrere på arbejdspladsen og hvilke holdninger, tillidsrepræsentanten vurderer de har. Vi har således krydset besvarelser på spørgsmålet om tillidsrepræsentanternes vurdering af kollegernes og ledelsens holdninger med vurdering af om kollegerne og ledelsen snakker åbent om deres holdninger, samt om tillidsrepræsentanten selv på noget tidspunkt har snakket med dem om at modtage indvandrere.

Først om sammenhængen mellem kollegernes holdninger og hvor meget der tales om emnet blandt kollegerne.

I nedenstående skema er 1. række udtryk for at der ikke tales om indvandrere på arbejdspladsen, 2. række udtryk for at der tales en smule, 3. række for at der tales lidt mere osv frem til 6. række, som er de medlemmer der efter tillidsrepræsentantens vurdering taler meget om indvandrere.



Taler kollegerne om indvandrere eller har tillidsrepræsentanten talt med kollegerne om indvandrere på arbejdspladsen krydset med kollegernes holdninger til at modtage indvandrere.

	Kollegerne er positive	Kollegerne er hverken positive eller negative	Kollegerne er negative	Procent	Antal
<b>1</b> Der tales <i>ikke</i> om indvandrere på arbejdspladsen	40 %	40 %	20 %	100 %	5
<b>2</b>	52 %	30 %	18 %	100 %	23
<b>3</b>	37 %	51 %	12 %	100 %	91
<b>4</b>	43 %	45 %	12 %	100 %	222
<b>5</b>	54 %	29 %	17 %	100 %	114
<b>6</b> Der tales <i>meget</i> om indvandrere på arbejdspladsen	45 %	36 %	19 %	100 %	78
<b>Total</b>	<b>241</b>	<b>215</b>	<b>77</b>		<b>533</b>

Af tabellen fremgår det, at der ikke er en sammenhæng mellem, at der tales om indvandrere på arbejdspladsen, og tillidsrepræsentantens vurdering af kollegernes holdninger.

Det ser ud til at tillidsrepræsentanterne kender til kollegernes holdninger, og vi må formode, at yderligere dialog mellem tillidsvalgte og andre medlemmer ikke påvirke mulighederne for integration på arbejdsmarkedet.

På samme måde har vi undersøgt, om der kan siges at være en sammenhæng mellem, hvor meget ledelsen snakker om indvandrere på arbejdspladsen og hvilke holdninger de har. Igen har vi krydset besvarelser på spørgsmålet om tillidsrepræsentanternes vurdering af ledelsens holdninger med deres vurdering af om ledelsen snakker åbent om deres holdninger, samt om tillidsrepræsentanten selv på noget tidspunkt har snakket med ledelsen om at modtage indvandrere.



Taler ledelsen eller har tillidsrepræsentanten talt med ledelsen om indvandrere på arbejdspladsen krydset med ledelsens holdninger til at modtage indvandrere.

	Ledelsen er positiv	Ledelsen er hverken positiv eller negativ	Ledelsen er negativ	Procent	Total
Der tales ikke om indvandrere på arbejdspladsen	45 %	48 %	7 %	100 %	169
Ledelsen taler om indvandrere på arbejdspladsen eller tillidsrepræsentanten har talt med ledelsen	62 %	32 %	6 %	100 %	161
Ledelsen taler om indvandrere på arbejdspladsen og tillidsrepræsentanten har talt med ledelsen	82 %	13 %	5 %	100 %	139
<b>Total</b>					<b>469</b>

Af tabellen fremgår det, at der er en sammenhæng mellem, om der tales med ledelsen om indvandrere på arbejdspladsen eller ej, og tillidsrepræsentantens vurdering af ledelsens holdninger.

Det ser ud til at tillidsrepræsentanterne kun i begrænset omfang kender ledelsens holdninger til emnet. Vi formoder samtidig, at yderligere dialog kan medvirke til at styrke integrationsindsatsen på arbejdsmarkedet.

Endelig har vi set på, om kollegernes og ledelsens holdninger kan siges at have betydning for, om tillidsrepræsentanternes mener, at arbejdspladsen bør afsætte ressourcer til at tage imod indvandrere.

Det har det tilsyneladende. På de arbejdspladser hvor kollegerne og ledelsen overvejende er positive, er der lidt flere tillidsrepræsentanter, som mener, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer. Det er nærliggende at mene, at positive kolleger og en positiv ledelse alt andet lige smitter af på tillidsrepræsentantens holdning om, at arbejdspladsen bør afsætte ekstra ressourcer til at løfte opgaven.

Det er uklart, om det skyldes, at tillidsrepræsentanterne holdninger er i tråd med kolleger og ledelsens eller om det er holdningerne hos kolleger og ledelse, der påvirker tillidsrepræsentantens opfattelse. Men der er tydeligvis en sammenhæng mellem kollegers og ledelsens holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen og tillidsrepræsentantens holdninger til, om arbejdspladsen skal bruge ressourcer på dette.

Viljen til at afsætte ekstra ressourcer påvirkes tilsyneladende ikke af, hvorvidt kollegerne snakker indbyrdes om deres holdninger til indvandrere eller tillidsrepræsentanten har snakket med kollegerne om at modtage indvandrere på arbejdspladsen.



På arbejdspladser, hvor tillidsrepræsentanterne har snakket med deres ledelse om at modtage indvandrere, er flere tillidsrepræsentanter derimod indstillet på at lade arbejdspladsen bære omkostninger ved indslusning af indvandrere, sammenlignet med de arbejdspladser hvor tillidsrepræsentanterne ikke har snakket med deres ledelse om det.

Mere dialog mellem tillidsvalgte og ledelsen vil formentlig medvirke til at styrke integrationsindsatsen på arbejdspladser i Århus Kommune.



### **Opsummering af erfaringer med indvandrere på arbejdspladsen**

Hovedparten af de tillidsvalgte, der har besvaret spørgeskemaet, har positive erfaringer med at have indvandrere som kolleger. Det drejer sig om seks ud af ti mens tre ud af ti ingen erfaringer har og én ud af ti har negative erfaringer. Interviewene med de tillidsvalgte og data fra spørgeskemaundersøgelsen peger på, at positive erfaringer giver positive holdninger og omvendt, at negative erfaringer giver negative holdninger. Interviewene viser på den ene side, at én eller få negative oplevelser kan overgå mange positive erfaringer og på den anden side, at der er medlemmer, som ikke baserer deres generelle holdninger på det ene problematiske forløb, de måske har oplevet.

Over halvdelen af de tillidsvalgte har ikke prøvet særlige indslusningsforløb. Halvdelen af dem har alligevel kolleger, som er indvandrere; altså indvandrere, som er ansat på ordinære vilkår.

Flest tillidsvalgte har prøvet ulønnet praktik eller jobtræning, efterfulgt af sprogpraktik, mentorordningen og fleksjob. Ulønnet praktik er samtidig den ordning, som færrest af de tillidsvalgte har positive erfaringer med.

De interviewede har erfaringer med følgende ordninger:

- **Sprogpraktik:** Hvor fremmedsprogede modtager sprogundervisning i den ene halvdel af arbejdstiden og arbejder den anden halve tid med udvalgte arbejdsopgaver. På langt de fleste arbejdspladser har man ret gode erfaringer med sprogpraktik. Navnlig når sprogundervisningen foregår på arbejdspladsen, og underviseren kan følge med i kursisternes arbejdsdag og inddrage de ord og begreber, som bruges på arbejdspladsen i undervisningen. Generelt er sprogpraktikordningen en succes, både på store og på små arbejdspladser. Kollegerne bakker op om ordningen, primært fordi de kan se formålet med, at fremmedsprogede lærer fremmedsprog på arbejdspladsen.
- **Jobrotation:** Nogle arbejdspladser har rigtig gode erfaringer med jobrotation, primært fordi de tillidsvalgte, kolleger og indvandrerne kan se formålet med det. De kan se, at alle har fordel af, at erfarne kolleger opkvalificeres og efteruddannes og, at ledige efter et kort introduktionskursus tager over for nogle af de opgaver, som deres kollega varetog inden de tog på kursus. Nogle af de interviewede fra andre virksomheder som ikke har erfaringer med jobrotation har overvejet, om ordningen er en mulighed inden for netop deres brancher. En af brancherne er plast- og forarbejdningsindustrien, en anden er restaurationsbranchen.
- **Mentorordningen:** Hovedprincipperne bag mentor- eller tutorordningen vurderes som fornuftige, og de erfaringer, der indtil nu er gjort, er ganske gode. Mange steder er det de tillidsvalgte, der bliver bedt om at være mentorer. Som mentorer kommer de til at kende de nyansatte på særlige vilkår, og de får kendskab til, hvilke ordninger de er ansat på. Flere virksomheder kombinerer mentorordningen med andre formelle indslusningsforløb, fx sprogpraktik eller jobrotation. De fleste mentorer vurderer, at de kvalifikationer, de opnår på mentorkurserne, kan bruges i deres daglige



arbejde som tillidsvalgte, og at det giver god mening at holde mentorfunktionen og sidemandsoplæring adskilt.

- **Ulønnet praktik:** Der er blandede erfaringer med indslusning af indvandrere via ulønnet praktik og jobtræning. Nogle har gode erfaringer. Det er generelt der, hvor formålet med jobtræningsforløbet er klart for alle parter inden starten. Men det er især de forløb, hvor målet med praktikken er, at vedkommende forventes at blive tilbudt ansættelse på virksomheden, hvis forløbet gennemføres tilfredsstillende. På nogle af de arbejdspladser, hvor der ikke er et klart mål med jobtræningsforløbet, eller hvor målet ikke er meldt klart ud til alle parter, har kollegerne haft meget lidt forståelse for og accept af ordningen. Samtidig oplever kollegerne og de tillidsvalgte, at jobtræningspersonerne ofte udviser manglende motivation for at arbejde på arbejdspladsen. Branche kan have en betydning for, om jobtræningsforløb bliver en succes eller ikke. På større produktionsvirksomheder kan det fx være vanskeligt at finde konkrete arbejdsopgaver af rutinekarakter til jobtræningspersoner, pga. effektivisering af produktionen. Dette svarer stort set til erfaringerne fra sprogpraktikforløbene.
- **Ordinære ansættelser:** En del af indvandrerne er ansat på ordinære vilkår. Der er ikke tale om ansættelser, som adskiller sig væsentligt fra ansættelser af andre kolleger på arbejdspladserne. Erfaringer med de ordinære ansættelsesforløb er primært gode, men der bliver heller ikke lagt skjul på, at kravene til fx sprog er ens for såvel indvandrere som ikke indvandrere.

Interviewene viser, at både de formelle og uformelle indslusningsforløb sjældent aftales i samarbejdsudvalget. Tillidsvalgte kan orienteres om særlige indslusningsforløb, fx via deres mentorfunktion. Der er usikkerhed om de eksisterende ordninger for indslusning, og der er et ønske om løbende ajourføring med nye såvel som eksisterende ordninger. Desuden er mange tillidsvalgte usikre på, om indvandrere favoriseres eller diskrimineres i ansættelsessituationer.

Ansættelser af indvandrere er et samtaleemne på nogle, men så langt fra på alle arbejdspladser. Halvdelen af de tillidsvalgte vurderer, at deres kolleger og ledelse har positive holdninger til at modtage indvandrere på arbejdspladsen.

- De tillidsvalgte kender kollegernes holdninger og har snakket med kollegerne om emnet. 9 ud af 10 tillidsvalgte vurderer, at kollegerne snakker åbent med hinanden om integration, og mere end halvdelen har selv snakket med kollegerne om at modtage indvandrere på arbejdspladsen. Der er (jf. de tillidsvalgtes vurdering) ikke nogen sammenhæng mellem, hvor meget kollegerne taler om at modtage indvandrere og deres holdninger til at modtage indvandrere.
- De tillidsvalgte kender knap nok ledelsens holdninger, og mange har ikke snakket med ledelsen om emnet. 4 ud af 10 tillidsvalgte vurderer, at ledelsen snakker åbent om at modtage indvandrere, og en tredjedel har selv snakket med ledelsen om at modtage indvandrere på arbejdspladsen. Der er (jf. de tillidsvalgtes vurdering) en klar sammenhæng mellem, hvor me-



get ledelsen taler om at modtage indvandrere på arbejdspladsen, og ledelsens holdninger til at modtage indvandrere.

Det ser ud til, at yderligere dialog mellem tillidsrepræsentanter og ledelsen om modtagelse af indvandrere på arbejdspladsen vil have positiv betydning for integrationsindsatsen i Århus Kommune.



## **Bilag**



**Fordeling på område, postnummer, indb., udsendt og retur**

Område	Postnummer	Indbyggere	Udsendt	Retur	Retur %	Gruppe
Århus C	8000	54.562	7.673	1249	16	4
Århus C	8100	902		1		4
Århus N	8200	28.090	4.281	804	18	2
Århus v	8210	24.768	3.824	635	16	3
Brabrand	8220	20.045	2.631	447	17	3
Åbyhøj	8230	10.801	1.877	336	18	2
Risskov	8240	23.811	3.127	536	17	1
Egå	8250	9.328	1.578	268	17	1
Viby j	8260	24.700	5.021	789	16	2
Højbjerg	8270	21.682	3.263	577	18	1
Odder	8300	19.475		11		1
Samsø	8305	4.221	47	5	10	1
Tranbjerg	8310	7.888	2.202	474	21	2
Mårslet	8320	4.054	755	144	19	1
Beder	8330	4.678	755	116	15	1
Malling	8340	4.385	816	119	15	1
Hundslund	8350	1.386	9	2	22	1
Solbjerg	8355	3.609	818	131	16	1
Hasselager	8361	5.726	1.589	285	18	2
Hørning	8362	7.194	127	20	16	1
Hadsten	8370	11.595		25		1
Trige	8380	3.761	889	146	16	1
Tilst	8381	10.132	2.597	441	17	2
Ebeltoft	8400	10.530		4		1
Rønde	8410	7.022		2		1
Balle	8444	1.148		1		1
Hammel	8450	8.668		11		1
Hinnerup	8382	11.657		15		1
Harlev	8462	3.921	942	206	22	1
Galten	8464	10.722		1		1
Sabro	8471	4.206	854	116	13	1
Lystrup	8520	10.058	2.127	409	19	2
Hjortshøj	8530	4.512	884	146	16	1
	8540			2		1
Skødstrup	8541	6.286	1.158	191	16	1
Hornslet	8543	6.624		7		1
Brædstrup	8740	6.658		1		1
Bjerringbro	8850	11.248		1		1
Auning	8963	3.963		1		1
Total		414.016	49.844	8.675	17.4	



**Fagforeninger – udsendt og retur**

Organisation	Antal medlemmer	Antal medlemmer modtaget spørgeskema	Retur antal 18-10-2004	Retur i % 18-10-2004	
Anlægs- og bygningsarbejdernes fagforening	966?	987	137	13	Byggefagene
Murerarbejdsmændenes fagforening	270	111	16	14	
SID Murersvendenes fagforening Århus Amt syd	439	366	54	14	
Træ-Industri-Byg Afd. 12 Århus	1.675?	2.150	297	13	
Blik- og Rørarbejderforbundet, Århus afd.	464	224	45	20	Faglærte
Dansk EI-Forbund Afdeling Østjylland	1.217	921	151	16	
Dansk Metal Århus afd. 1	6.627	3.629	626	17	
Ejendomsfunktionærernes fagforening	559?	589	93	15	
Ejendomsinspektørerne - faglig forening for ledere	35?	38	6	15	
Metal Tele Afdeling 11	1.303	1.181	203	17	
Metal Tele Afdeling 8	55?	147	31	21	
NNF Fælles Afdeling Århus	736	364	51	14	
NNF Slagterigruppen Århus afd.	1.001	560	69	12	
SID Gartneres Fagforening	1.123	961	147	15	
Socialpædagogernes Landsforbund	1.459?	1.951	455	23	



Teknisk Landsforbund TL Østjylland	2.071	1.270	228	18	
Forbundet af Offentligt Ansatte	9.683	6.943	1473	21	FOA
HK Århus	(samlet for HK)	19.323	3112	16	HK
Chaufførernes fagforening	2.100	1.011	162	16	Ufaglærte
Kvindeligt Arbejderforbund, Århus afd.	2.538	1.586	301	19	
Lager- og pakhusarbejdernes fagforening	2.867	2.046	404	19	
PMF Århus	1.670?	1.677	221	13	
RBF Århus Amt	757	577	79	13	
Sanitørernes fagforening	130	128	7	5	
SID Bryggeriarbejdernes Fagforening Århus Amt, Afd. D.	180	146	27	18	
SID Århus Industri	2.307	1.746	289	16	
SID Århus Kommunal- og Jernbanearbejdere	940	871	159	18	
Vagt- og Sikkerhedsfunkt. Fagforening	107?	95	15	15	
<b>I alt</b>	<b>62.395</b>	<b>51.532</b>	<b>8.846</b>	<b>17</b>	



**Fagforeninger som ikke deltog i undersøgelsen**

<b>Organisation</b>	<b>Antal medlemmer</b>	<b>Antal medlemmer modtaget spørgeskema</b>	<b>Retur antal 18-10-2004</b>	<b>Retur i % 18-10-2004</b>
Dansk Frisør og Kosmetikerforbund	258	--		
Havnearbejdernes fagf.	167	--		
Malernes Fagforening	669	--		
SID-Grafisk Randers/Århus afdeling	202	--		
ALKA FORSIKRING - Assurandørernes Landssammenslutning	54	--		
Dansk Jernbaneforbund	550	--		



## Interviews

### *Interviews om holdninger*

Arbejdsplads	Interview med	Ca. antal ansatte	Ca. antal ansatte med f/i baggrund	I alt interviewede
Tulip, Brabrand	NNF fælles tr En ansat	220 timelønnede	25	2
Dagpleje Vest	FOA tr En ansat	148 dagplejer i vest (800 i Århus)	1 i vest, 3-4 i Århus	2
Coop DK	SiD lager tr En ansat	500 lager og pak og chauffører	200	2
Hasle Lokalcenter	FOA MED rep. En souschef	94 ansatte	4 fast ansat og 4 elever	2
Aarhus United	SiD fælles tr En TR for faglærte	450 (200 time-lønnede)		2
York Refrigeration	SiD Industri tr + ansat	450 timelønnede	50	2
Kommunehospitalet	FOA fælles tr , + tr for serviceass + ansat serviceass.	200 serviceass. på kommunehospitalet	20	3
Tandlægerne Rosby	HK (kontor) tr og leder	8	1	2
SMC i Viby	SiD Industri tr	20 (i Viby, + 80 på Grenåvej)	0	1
Advokat i Rønne Sølvgård og Knudsen	HK kontaktperson	17	0	1
<b>I alt</b>	<b>10</b>			<b>18</b>



**Interviews om erfaringer**

Arbejdsplads	Interview med	Ca. antal ansatte	Ca. antal ansatte med f/i baggrund	I alt interviewede
Berendsen Tekstil	KAD tr og Produktionsleder	50	5-6	2
Tandlægerne Rosby	HK Handel tr og leder	8	2	2
Systemfrugt	To produktionsleder og tre ansatte (SiD gartner)	100	80	5
Gasa	SiD tr	120	1	1
Danfoss	SiD Fælles tr og KAD tr	250	20	2
Terma	KAD tr	500	20	1
Århus Sporveje	FOA TR og talsmand	770	100	2
Mag 2. Vej og Vedligehold og Kloak	SiD tr og to Vejformænd	90	15	3
Salling Bistro	RBF sr (smørerbrød)	30	6	1
TDC Kantine	RBF tr og sr (smørerbrød)	13	1	1
SAS Radisson	RBF kontaktperson samt personaleleder	120	30	2
Bilka	HK Handel tr	750	50	1
Salling	HK Handel tr og Persona-lechef	550	25	2
Dansk Supermarked	HK Lager tr	250	55	1
Skovby Møbelfabrik	TIB tr og sr	220	40	1
Per Årslev	SID AB tr + SiD AB sr + ansat	45 (i afd. Ellers 2.500 ialt)	4	3
<b>I alt</b>	<b>16</b>			<b>30</b>