

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

Resume



LO ÅRHUS



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 spørgeskemabesvarelserne 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 opsplitning 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 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.

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 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.

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 ordening, 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 halvdel 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 rutine karakter 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 samtaleemne 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.