

Integration – hvor svært kan det være?

Resultater fra de tre workshops

Workshop 1: Fra sidemand til mentor

I workshoppen blev begrebet mentorskab introduceret. Mentorskab kan bruges meget forskelligt i forskellige sammenhænge.

Det kan bruges internt og eksternt i virksomheder, ved uddannelser, ved sidemandsoplæring, som brobygger f.eks. mellem ledelse og nyansatte, ved sport, gennem venskabsfamilier, det kan bruges professionelt og/eller privat.

Mentorskab er relevant i hvor det handler om:

- et behov for fastholdelse
- opmærksomhed på barrierer

Forudsætningen for mentorskab er:

- mentor/mentee forholdet skal ses i et organisatorisk perspektiv, i forhold til hele organisationens mangfoldighed – som en organisatorisk læring ud over den relation de to parter bygger op.

- at forudsætningen for mentorskab er muligheden for ændring

Redskaber i forhold til mentorskabet:

- konfliktløsning
- accept af mentee/mentors begrænsninger
- interkulturel viden
- hvor personligt skal forholdet være
- vær opmærksom på at forestillingen om kulturel forskellighed er ofte større end de individuelle forskelligheder

Vær bevidst om at der ligger et magtforhold det at nogle integrerer og andre integreres. Der er på den måde nogen der indfører andre i måden tingene gøres på, og det er kun i et ligeværdigt forhold at denne ramme kan blive opløst.

I Sverige siger man at Sverige Integreres – for netop at opløse dette umiddelbare magtforhold.

Diskussionen i workshoppen gik på følgende emner:

Det er ikke en privat sag at tale dansk. Det handler om at prøve at etablere nogle rammer hvor der er mulighed for dialog. Workshop deltagerne anbefaler:

- vær nysgerrig
- spørg til dagligdags ting, humor, mad og børn har deltagerne gode erfaringer med
- etabler gode rammer for morgenmøder, frokostpauser, morgensang

Vigtige pointer i forhold til et godt mentorskab på virksomheden:

- Dygtige og kvalificerede mentorer
- Mentornetværk på tværs af virksomheder
- Det skal være lovligt at bruge tid på mentorskabet

Workshop 2: Mangfoldighed i rekrutteringen

I workshoppen undersøgte de profilen af den arbejdskraftreserve der findes blandt flygtninge indvandrere i Esbjerg. I forhold til dette fremgik således også hvordan virksomhederne får kontakt til denne specifikke målgruppe.

Forslag til alternative rekrutteringsveje:

- Etniske foreninger
- Integrationskonsulenter/medarbejdere
- Integrationsrådsmedlemmer
- Centrale personer i de etniske miljøer
- Boligrådgivere/boligforeninger
- Etnisk arbejdsmarked
- Aktiveringssteder/leverandører
- Rekruttering via aktiveringstilbud

Diskussionen i workshoppen gik på følgende emner:

- Ny satsning på uformelle relationer – bruge ressourcer på at finde "kontakten" ind til en givet etnisk gruppe – dvs. netværksdannelse.
- Se på erfaringer fra andre steder – bl.a. Odense og København
- Sprogundervisningen skal løftes op politisk – både lokalt og nationalt, så det bliver nemmere at gennemskue reglerne og der konkret kan gives sprogundervisning til flygtninge / indvandrere udover de nuværende 3 år (grundet lovgivningen).
- Supplement til sprogundervisningen – bruge alternative læringsstile eks. film og tegneserier både i undervisningen og på virksomheden
- Se på de positive ting som flere etniske grupper bidrager med på arbejdspladsen – bl.a. stabilitet (møder til tiden og bliver på sammen arbejdspladsen i mange år).
- Sidemandsoplæring – "dansk talende" sammen med – "ikke dansk talende". Det tager tid; men er behovet der for at "uddanne" en medarbejder bliver man nødt til at tage den tid det tager.

Workshop 3: Jobpakker.

I workshoppen blev begrebet jobpakker introduceret. Det er et resultat af en fire-parts aftale mellem regering, arbejdsmarkedets parter og KL.

Der arbejdes i jobpakke-konceptet ud fra den gammelkendte "trappemodel"

Afklaring/opkvalificering – virksomhedspraktik – løntilskudsjob – ordinær ansættelse

Det nye i konceptet er, at virksomhederne allerede er med inde i starten med at definere behovet for afklaring og opkvalificering af borgeren, dvs. på et tidligere tidspunkt end i forbindelse med virksomhedspraktikken. Til gengæld er det tidskrævende for dem. Det ser nogle virksomheder som en fordel og andre som en ulempe.

Tilhørernes reaktion var følgende:

Der er ikke noget nyt i konceptet. Tvært i mod er der bedre erfaring med at kombinere kontakt til erhvervslivet med opkvalificering f.eks. tre dage på sprogskole og to dage på en virksomhed.

Der er meget langt tilløb før trappemodellen kan gå i gang – i hvert tilfald for visse målgrupper (f.eks. somaliere, middelalderlige, analfabeter)

En masterplan som jobpakkerne er et udtryk for betyder at den individuelle fleksibilitet for den enkelte borger bliver vanskeligere.

Jobpakker er primært for de 500 flygtninge, der kommer til Danmark, men $\frac{3}{4}$ af sprogskolernes elever kommer fra andre europæiske lande pga. det danske arbejdsmarked.

Jobpakkerne er mest anvendelige i forhold til folk, der er ufaglærte – ikke så meget i forhold til uddannede udlændinge, der mere har problemet med at få anerkendt deres uddannelse og kompetencer.

Den diskussion der fyldte meget på workshoppen var følgende:

Der er for tosprogede et kæmpe behov for sprogundervisning. De 70 timer i arbejdspladsdansk er ikke nok. På nogle arbejdspladser har man haft succes med at have mentorer, der er tosprogede og som kan fungere som bindeled.