

Erhvervsorganisationen HTSI har i samarbejde med en række medlemmer foretaget en analyse af, hvordan virksomhederne oplever integrationen af nydanskere på arbejdsmarkedet.

Konklusionerne og vore konkrete forslag er blevet til på baggrund af interviews med en række af Erhvervsorganisationens HTSIs store servicevirksomheder, der alle har mange nydanskere ansat. Der er tale om en kvalitativ, case-baseret undersøgelse, hvor målet har været at få indblik i, hvordan nogle af Danmarks største servicevirksomheder oplever integrationen af nydanskere på arbejdsmarkedet.

De store servicevirksomheder beskæftiger en meget stor del af de nydanskere, der er på arbejdsmarkedet. Samtidig er de meget positive over for at ansætte nydanskere og ser dem overordnet som en værdifuld, engageret og stabil arbejdskraft. Endelig melder samtlige virksomheder om, at de meget gerne ansætter flere nydanskere.

Meget kunne dog fungere bedre, når man ser på rammerne for at integrere nydanskere på arbejdsmarkedet. Især er der plads til forbedring, hvad angår den måde, hvorpå det offentlige og virksomhederne samarbejder om at få flere nydanskere i arbejde.

En pointe, som virksomhederne påpeger er, at jo hurtigere den enkelte nydanske kommer ud på arbejdsmarkedet, jo hurtigere bliver vedkommende integreret på arbejdsmarkedet. Sproget og uddannelsen er i de fleste tilfælde sekundært i forhold til det, at nydanskeren kommer ud på arbejdsmarkedet. Dog er det så meget vigtigt, at sproglig og faglig opkvalificering – hvis nødvendigt – kan kobles på i forhold til nydanskeren samtidig med, at vedkommende er i arbejde.

I det følgende fremsætter vi en række forslag efterfulgt af en beskrivelse af virksomhedernes oplevelser af integrationen, som den fungerer i det daglige.

6 forslag til en bedre integration af nydanskere på arbejdsmarkedet

1. Én kontaktperson i den enkelte kommune

Forslag: Den enkelte virksomhed skal have én kontaktperson i den enkelte kommune.

Kontaktpersonen skal ikke nødvendigvis have viden om eller svar på alt, men skal fungere som én indgang til den viden og de ordninger, som virksomheden kan benytte sig af og skal have ansvaret for at virksomheden får den viden og hjælp, som den har behov for i forbindelse med ansættelse af nydanskere.

Hos flere af de adspurgte virksomheder har man på et eller andet tidspunkt haft erfaringer med indviklede kommunale strukturer, der har gjort samarbejdsprocessen træg og ineffektiv. Mange virksomheder føler, at de bliver ”sendt rundt” i systemet, at det kan være meget bureaukratisk

og tidskrævende at benytte sig af de ordninger, det offentlige stiller til rådighed i forbindelse med ansættelse af fx nydanskere samt at der også mange steder er en uvilje imod at hjælpe virksomheden, hvis den kommer med et tilbud om at ansætte en gruppe nydanskere til fx et særligt projektføreløb, der kan lede til fast og ordinær ansættelse.

For at imødekomme dette problem er der behov for en kontaktperson i den enkelte kommune, der har en fast kontakt til virksomheden. Denne type samarbejde eksisterer allerede med stor succes i en række kommuner, men modellen burde udbredes til at være landsdækkende. Kontaktpersonen i kommunen har tæt kontakt til en håndfuld virksomheder og fungerer som det eneste kontaktpunkt til det offentlige for virksomheden. Kontaktpersonen vil i den relativt nære kontakt til virksomheden løbende have mulighed for at have et overblik over den enkelte virksomheds behov samtidig med at personen har kontakt til de jobsøgende nydanskere, der har tilknytning til kommunen. På denne måde kan der foretages en succesfuld match-making virksomheder og kommuner imellem.

2. Koordinationen mellem kommunerne, AF og private aktører skal forbedres

Forslag: Der skal stilles krav om, at de enkelte aktører koordinerer deres indsats, således at samme virksomhed ikke bliver opsøgt igen og igen.

Et af de største problemer virksomhederne oplever i forbindelse med samarbejdet med det offentlige er mangel på koordination mellem forskellige offentlige og private aktører, der gerne alle vil have deres arbejdsløse "afsat" til virksomheden. Virksomhederne oplever, at de forskellige aktører "render dem på dørene". Nogen gange oplever de endda at blive opsøgt af forskellige repræsentanter for samme kommune/AF/private aktør inden for en kort periode. Noget, der desværre viser en meget stor mangel på koordination – både mellem aktørerne, men også internt i den enkelte organisation.

Ovennævnte leder til meget stor frustration hos virksomhederne, der netop hellere vil have faste aftaler med enkeltpersoner hos aktørerne end hele tiden blive opsøgt af personer, der vil "sælge" arbejdsløse til dem. Endvidere giver den manglende koordination et stort overlap såvel mellem som internt hos de enkelte aktører, hvilket må medføre et stort samfundsmæssigt ressourcespild, når mange aktører ukoordineret bruger ressourcer på at udføre samme opgave.

Problemerne kan have at gøre med overlappende arbejdsområder og mangel på koordination mellem de forskellige instanser indenfor det offentlige. Det må være et mål, at arbejdsområderne afgrænses klart og at de kommunale regler følges, således at man ikke ser eksempler på kassetænkning, hvor de jobsøgende "skubbes" rundt i systemet unødvendigt, i stedet for at komme ud i virksomhederne med det samme.

3. Bedre visitering af den ledige og bedre matchning mellem den ledige og virksomheden

Forslag: Når en aktør vil have en ledig nydanser i arbejde i en virksomhed, skal der tages udgangspunkt i virksomhedens behov, således at den ledige skal kunne indfri de krav, som virksomheden er blevet stillet i udsigt.

Virksomheder har generelt også haft dårlige erfaringer – især i forhold til AF – med, at man har sendt arbejdskraft til dem, som ikke kunne leve op til det, som man har stillet virksomheden i udsigt. Dette gør sig især gældende for de virksomheder, som ikke har en fast kontaktperson, hvorimod kvaliteten af den arbejdskraft, der bliver "leveret" via en fast kontaktperson, som oftest har den lovede kvalitet. De manglende kvalifikationer kan være alt – manglende kvalifikationer, dansk eller motivation.

Problemet kan også – i hvert tilfælde delvist – være afledt af den før omtalte manglende koordination internt i en organisation. Der kan fx internt i en enkelt kommune være en række forskellige kontaktpersoner der - mere eller mindre uafhængigt af hinanden - har formidlet kontakt mellem virksomheden og de jobsøgende. Resultatet af dette har været kommunikationsbrist, misforståelser og dårlig matchning af virksomhedens behov og personernes egenskaber.

4. AF skal forbedres

Forslag: Der er i AF behov for en holdningsændring samt en incitamentsstruktur, der gør, at det at få folk i arbejde samt at have et godt samarbejde med virksomhederne belønnes.

Virksomhederne, som vi har interviewet, har alle negative erfaringer med AF. Ingen af virksomhederne har et fast samarbejde med virksomhederne, og de der har haft et kortvarigt samarbejde med AF, har meget hurtigt afsluttet dette. Grunden til, at de har afbrudt samarbejdet med AF har været, at de ledige, som er blevet anvist via AF, ikke har levet op til forventningerne ligesom der også ofte har været problemer med at få udbetalt de midler, som er tilknyttet forskellige beskæftigelsesordninger.

At virksomhederne alle har dårlige erfaringer med AF kunne tyde på, at man ikke i AF-systemet prioriterer det at få ledige i beskæftigelse i virksomhederne samt samarbejde med virksomhederne højt nok, og at der er behov for en holdningsændring og en incitamentsstruktur, der ændrer på dette.

5. Målrettet øremærkning af offentlige midler

Forslag: En øget øremærkning af offentlige midler til konkrete integrationsprojekter i virksomhederne

Flere virksomheder peger på, at de ressourcer, der som udgangspunkt er sat af til en bestemt nydansker, burde anvendes mere direkte og målrettet med det formål at få vedkommende i beskæftigelse. Der kunne foretages en højere grad af øremærkning af de offentlige kroner til konkrete beskæftigelsesprojekter i virksomhederne, ville det betyde, at nydanskeren hurtigere ville komme i beskæftigelse og dermed også tilbringe kortere tid i det offentlige system.

Det er i det hele taget virksomhedernes holdning, at det er vigtigt at få nydanskerne ud på arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt og at man dernæst – sideløbende med at nydanskeren arbejder – kan koble sprogundervisning og opkvalificering på, hvis det er nødvendigt. En af virksomhederne siger således: ”Når det offentlige sender nydanskerne ud i beskæftigelse i virksomhederne, er det oftest som ”last ressort”, når mulighederne for aktivering og uddannelse er udtømte”.

6. Støtte til at indføre mangfoldighedsledelse i virksomhederne

Forslag: Virksomhederne bør kunne få støtte fra det offentlige til at indføre mangfoldighedsledelse i virksomheden, således at man kan undgå de konflikter, der kan opstå i virksomheden

Hindrende for en – hurtig og konfliktfri – integration i den enkelte virksomhed, kan være, at der opstår konflikter mellem de forskellige kulturer på arbejdspladsen, lige som den almindelige personalepolitik på virksomheden måske ikke tager hensyn til mangfoldigheden på arbejdspladsen.

Derfor kunne man give støtte til at udvikle en mangfoldighedspolitik på den enkelte virksomhed. Støtten kunne bestå af konsulentbistand i den tid, det vil tage at få udviklet en mangfoldighedspolitik på den enkelte virksomhed. Forløbet kunne fx være, at konsulenten i en kortere periode er i ”praktik” i en virksomhed og der får den enkelte virksomhedskultur ind under huden, hvorefter der så udvikles en mangfoldighedspolitik for virksomheden. Det kunne også føre til, at der blev udviklet et kursus i mangfoldighed – hvis virksomheden ønsker det – som alle ansatte skal på.

I en enkelt virksomhed har man meget positive erfaringer med et sådant mangfoldigheds-kursus. Alle nye medarbejdere kommer på et 5-dages kursus i, hvordan man opfører sig i virksomheden, hvilket er en del af et større ”Equal Employment Opportunities”- program. Alle medarbejderne bliver trænet i mangfoldighedskultur og fokus ligger på gensidig forståelse, således at det i lige så høj grad er danskere, der bliver trænet i at modtage nydanskere i virksomheden som det er nydanskere, der skal trænes i at være i virksomheden.

Virksomhedernes erfaringer

De nydanske ansatte

- Virksomhederne opfatter generelt deres nydanske ansatte som en rigtig god arbejdskraft, der gør en dyd ud af at være arbejdsomme og pligtopfyldende. Derudover er de meget motiverede. Flere af virksomhederne peger endda på, at de nydanske medarbejdere ofte er mere motiverede end deres danske medarbejdere.
- De fleste virksomheder har ikke en nedskreven personalepolitik for deres nydanske medarbejdere. De betragtes som normal arbejdskraft på lige fod med alle andre. Til gengæld tages der dog ofte hensyn til særlige omstændigheder, så som ønsker om lange sommerferier og fridage eller rykning af arbejdstidspunkter på religiøse højtider. Der tages i de fleste virksomheder ikke særligt hensyn til specielle beklædningsønsker fra medarbejderens side, men der tilbydes ofte faciliteter som bederum.
- Nogle virksomheder har positive erfaringer med at sende alle deres medarbejdere på et mangfoldighedskursus som introduktion til arbejdspladsen.
- Det er generelt en tendens, at meget få nydanskere søger højere stillinger, så som funktionærer eller tilsynsførende. I mange virksomheder er der blandt nydanskerne nærmest en decideret modvilje mod at søge højere stillinger og man må ligefrem lægge pres på nydanske medarbejdere, hvis man vil have dem til at søge til en højere stilling.
- Af de få nydanskere, der søger højere stillinger, er en forsvindende lille del af dem kvinder.
- For en del af virksomhederne er de manglende sproglige færdigheder hos nydanske medarbejdere et problem.

Samarbejdet med det offentlige

- Virksomhederne har blandede erfaringer med kontakten til og samarbejdet med det offentlige. En del af virksomhederne har gode erfaringer med at samarbejde med kommuner, men dette gør sig kun gældende, hvis der er tale om et tæt samarbejde til få kommuner. Det er vigtigt for den gode kontakt og samarbejdet med kommunerne, at der i kommunerne er en - eller eventuelt kun få jobkonsulenter, der har en fast kontakt til virksomheden, kender deres behov og foretager en form for screeningproces, inden den ledige overhovedet tilbydes ansættelse. Ofte er der tale om særligt engagerede enkeltpersoner – ”ildsjæle” - i kommunerne, der skaber et frugtbart fundament for samarbejde kommunen og virksomheden i mellem.
- De virksomheder, der har en løsere kontakt til det offentlige og ikke har haft en stabil kontakt med få offentlige nøglemedarbejdere, som nævnt ovenfor, har ikke oplevet

kontakten til det offentlige som positiv og benytter sig ikke af det offentlige i forbindelse med rekruttering af nydanskere. Ofte har der været problemer med at aftaler ikke overholdes, enten i form af at de udsendte jobsøgende udebliver, eller at de ikke lever op til de af jobkonsulenten lovede kvalifikationer.

- Generelt er der gode erfaringer med at benytte de løntilskudsordninger, som tilbydes virksomheden via det offentlige. Mange af virksomhederne opfatter disse ordninger som en god hjælp til at integrere nydanske medarbejdere på.
- Oplevelserne med AF har været dårlige. Enten har virksomhederne overhovedet ikke haft kontakt til AF, eller også er samarbejdet opgivet på grund af problemer. Alle virksomhederne har i realiteten opgivet samarbejdet med AF helt.