

INTEgration på arbejdspladsen

NOTATER

OPGAVE FOR SU

BAGGRUND

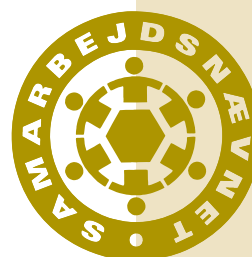
Samarbejdsnævnet oplever en stigende interesse fra virksomheder og samarbejdsudvalg for at drøfte integration **SOM EN DEL AF** personalepolitikken. Undersøgelser fra Dansk Industri, Beskæftigelsesministeriet, Ugebrevet A4 og LO viser sammenfaldende, at både medarbejdere og ledelse er positive over for at ansætte flygtninge og indvandrere, men mangler af og til konkret viden om, hvordan man kan gribe opgaven an på virksomheden.

Dette idéblad er rettet til de virksomheder, som ikke har erfaring med ansættelse af etniske minoriteter på virksomheden.

Vi vil bidrage til at sætte en dialog i gang i SU og på virksomheden med henblik på formulering af en personalepolitik, der **FORBEDRER MULIGHEDERNE FOR INTEGRATION AF ETNISKE MINORITETER PÅ ARBEJDSPLADSEN.**

Personalepolitikken er en måde for medarbejdere og ledelse at føre virksomhedens værdier ud i livet på. I tillægsaftalen om ligebehandling og integration til Samarbejdsaftalen nævnes specifikt, at ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund er et anliggende for samarbejdsudvalget.

FORMULERING AF EN PERSONALEPOLITIK MED FOKUS PÅ INTEGRATION AF ETNISKE MINORITETER er med til at udvide rekrutteringsgrundlaget for tilførsel af fremtidig arbejdskraft og er derfor fremmende for virksomhedernes konkurrencedygtighed. En mangfoldig og rummelig arbejdsplads er samtidig til gavn for medarbejdernes trivsel og arbejdstilfredshed.



INTEgration på arbejdspladsen

NOTATER

GRUPPEN AF ETNISKE MINORITETER består af både indvandrere og efterkommere.

Efterkommerne er født og opvokset i Danmark. En del af indvandrerne har en uddannelse fra deres hjemland, som ikke direkte kan bruges i Danmark, ligesom der kan være brug for sproglig opkvalificering i forhold til at bestride et job på en dansk arbejdsplads.

Det er relevant at overveje, om virksomheden allerede i dag skaber barrierer i forhold til at nå ud til målgruppen i eksempelvis udvælgelsesproceduren. Nedenfor er nævnt seks udsagn som inspiration til at drøfte indholdet af en integrationsfremmende personalepolitik:

6 UDSAGN

1. Vi vil ændre vores procedurer for rekruttering ved eksempelvis at annoncere i lokalaviser, avertere i særlige beboerområder og foreninger m.v.
2. Vi vil i vores rekruttering undersøge andre muligheder for formidling af arbejdskraft eksempelvis jobcentrene og kommunen
3. Vi vil drøfte, om virksomheden stiller nødvendige krav til sproglige og faglige kvalifikationer
4. Vi er opmærksomme på, at der kan tages relevante hensyn til religiøs betinget beklædning
5. Vi vil være opmærksomme på jobfunktioner, der kan være særlig relevante for målgruppen
6. Vi vil formulere en politik, der fremmer fastholdelse af etniske minoriteter på virksomheden, f.eks. ved tilknytning af en mentor, løbende dialog med ledelse og tillidsrepræsentanter, uddannelsesmuligheder m.v.

INTEgration på arbejdspladsen

NOTATER

HVORDAN KOMMER VI I GANG?

Integration af flygtninge og indvandrere fylder meget i den samfundsmæssige debat, og der er derfor meget information i det offentlige rum, som kan virke forstyrrende i forhold til en konkret dialog om integrationsfremmende personalepolitik. Samarbejdsnævnet anbefaler derfor, at samarbejdsudvalget i første omgang afklarer egne holdninger og ønsker til en sådan personalepolitik på baggrund af et dialogværktøj for at fremme konkurrenceevne og trivsel på virksomheden. En efterfølgende mulighed er at anvende værktøjerne på alle medarbejdere på virksomheden – enten på en gang eller eksempelvis en afdeling ad gangen.

MANGFOLDIGHED PÅ ARBEJDSPLADSEN

Værktøjet indeholder et spørgeskema med 30 spørgsmål, som er afprøvet og fungerer i praksis.

Værktøjet kan findes på www.samarbejdsnaevnet-sala-lo.dk

DIALOGSPIL "DE 6 HATTE"

Værktøjet introducerer 6 måder at tænke og drøfte idéer samt forslag. Metoden sikrer en åben og kreativ dialog, hvor gode forslag ikke bremses i processen. Se www.debono.com

DILEMMASPIL

Spillet opstiller udsagn, der indeholder forskellige dilemmaer. Spillet afvikles ved, at de personer, der deltager, skal flytte sig fysisk i forhold til deres holdning til forskellige udsagn.

Det visuelle indtryk i form af, at man fysisk flytter sig, virker understøttende for dialogen mellem deltagerne. Se www.cabiweb.dk/sw16997.asp

DIALOG OM INDVANDRERE PÅ ARBEJDSPLADSEN

Værktøjet indeholder en lang række spørgsmål inden for kulturel forskellighed på arbejdspladsen, krav til sproglige og sociale kvalifikationer, modtagelse af indvandrere og spørgsmål til tidligere erfaringer.

Det anbefales, at udpege en "ekstern" person, der støtter dialogen i samarbejdsudvalget, f.eks. samarbejdskonsulenterne på det respektive område.

Se www.lo-aarhus.dk

Flere værktøjer kan findes på hjemmesider nævnt i sidste afsnit af idé-bladet.

INTEgration på arbejdspladsen

NOTATER

INTEGRATION AF FLYGTNINGE OG INDVANDRERE kan være forbundet med mange myter og holdningsmæssige barrierer. Derfor er det vigtigt, at samarbejdsudvalget iværksætter en dialog med medarbejderne på virksomheden på et meget tidligt tidspunkt i processen. Det anbefales, at samarbejdsudvalget tilrettelægger en informations- og kommunikationsproces på virksomheden. Det kan være i form af afholdelse af afdelingsmøder, fyraftensmøder, dialogspil eller lignende.

DET ER VIGTIGT, at samarbejdsudvalget signalerer, at det at formulere en integrationsfremmende personalepolitik er en opgave, som både ledelse og medarbejdere i samarbejdsudvalget bakker op om. Det anbefales, at samarbejdsudvalget formulerer nogle konkrete argumenter for, hvorfor man ønsker at have en mangfoldig personalepolitik på virksomheden. Der henvises til Samarbejdsaftalens tillægsaftale om ligebehandling og integration.

Ligeledes anbefales det, at **NEDSÆTTE EN ARBEJDSGRUPPE** under samarbejdsudvalget, der inden for en given tidsramme får til opgave at formulere et oplæg til en mangfoldig personalepolitik – herunder at planlægge inddragelse af medarbejderne i processen. Arbejdsgruppen bør bestå af både medarbejdere og ledelsesrepræsentanter, ligesom det kan være en god idé at inddrage en eller flere ildsjæle på virksomheden.

HVOR FINDER VI MERE INSPIRATION OG ØKONOMISK STØTTE TIL PROJEKTER?

Organisationerne tilknyttet samarbejdsaftalerne mellem DA/LO, SALA/LO og Kooperationen/LO
Fagbevægelsens Videntcenter for Integration, www.fvi.dk
Kommunernes Landsforening, www.kl.dk
Integrationsministeriet, www.nyidanmark.dk
Beskæftigelsesministeriet, www.bm.dk
Arbejdsmarkedsstyrelsen, www.ams.dk
Rådet for etniske minoriteter, www.rem.dk
Virksomhedsrettet integration, www.vip2.dk (efter 1.9.2007).

