

Integration på arbejdsmarkedet

En undersøgelse af lederes vurdering
af integrationsindsatsen på arbejdsmarkedet



Indhold

Indledning	2
Sammenfatning	3
Status for integrationen på arbejdsmarkedet	4
Mangel på kvalificeret arbejdskraft	5
Stigende forsørgerbyrde	6
Lav erhvervsdeltagelse blandt flygtninge og indvandrere	7
Stigende offentlige udgifter til forsørgelse	8
Stigende spændinger mellem etniske danskere og andre befolkningsgrupper	8
Barrierer for at ansætte medarbejdere med anden etnisk eller kulturel baggrund	9
Positiv særbehandling og diskrimination	14
Virksomhedernes rekrutteringspolitik	14
Særlig personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund	15
Barrierer for integration	17
Om undersøgelsen	19

Indledning

Integration er på dagsordenen overalt i det danske samfund. Det gælder i høj grad også på arbejdsmarkedet, hvor stadig flere virksomheder er blevet opmærksom på, at de ved at deltage aktivt i integrationen af flygtninge og indvandrere dels løfter en vigtig samfundsmæssig opgave og dels kan stå bedre i konkurrencen om kvalificeret arbejdskraft – en konkurrence, der efter alt at dømme vil blive skærpet betydeligt i de kommende år.

Alligevel står samfundet i dag stadig med en række uløste problemer på integrationsområdet. Problemer der ofte virker indbyrdes modstridende. Det drejer sig for eksempel om:

- Stigende forsørgerbyrde
- Lav erhvervsdeltagelse blandt flygtninge og indvandrere
- Stigende offentlige udgifter til forsørgelse af flygtninge og indvandrere i den erhvervsaktive alder
- Stigende spændinger mellem etniske danskere og andre befolkningsgrupper
- Høj ledighed blandt indvandrere og flygtninge
- Mangel på kvalificeret arbejdskraft

Der eksisterer altså stadig en række barrierer for, at virksomhederne ansætter flygtninge og indvandrere, som ikke overskrides blot ved at argumentere med, at det kommer virksomhederne til gavn på længere sigt.

På virksomhederne er det lederen, der ansætter medarbejdere. Det sker under hensyntagen til såvel økonomiske som samarbejds-mæssige forhold.

Lederen har to vigtige funktioner i forbindelse med ansættelse af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. For det første står lederen for selve ansættelsen, hvorfor det er væsentligt, at lederne forstår de særlige betingelser, etniske minoriteter kan have. Dernæst har lederen en vigtig rolle i tilrettelæggelse af arbejdet også i forhold til de øvrige medarbejdere, hvis der for eksempel er sprog-mæssige eller andre barrierer for samarbejdet og oplæringen.

For at sætte fokus på denne dobbeltfunktion, har Ledernes Hovedorganisation ønsket at undersøge lederne holdning til integration af indvandrere, flygtninge og efterkommere på ar-

bejdsmarkedet samt at belyse lederens syn på, hvad der skal til for at sikre den bedst mulige integration.

Til tider bliver meningerne i integrationsdebatten malet med bred pensel. For at nuancere debatten er det imidlertid ofte nødvendigt at skelne mellem grupper, der har vidt forskellige forudsætninger for at blive integreret i samfundet. I denne undersøgelse sættes der fokus på integration af personer med anden etnisk eller kulturel baggrund. Med det menes der flygtninge, indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande. Til gruppen af mindre udviklede lande hører alle lande i Asien (inklusive Mellemøsten), Afrika, Syd- og Mellemamerika samt de europæiske lande Tyrkiet, Cypern, Aserbajdsjan, Usbekistan, Kasakhstan, Turkmenistan, Kirgisistan, Tadsjikistan, Georgien og Armenien.

Sammenfatning

Af de knap 1.100 ledere, der har deltaget i undersøgelsen, arbejder 40 procent på virksomheder, hvor der i dag ikke er ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund. Det drejer sig især om mindre virksomheder uden for de større byer. Flest ansatte med anden etnisk baggrund finder man på de store virksomheder i fremstillingsvirksomheder.

Lederne fra virksomheder uden medarbejdere med anden etnisk baggrund, peger på fire årsager

- Det er sjældent der kommer ansøgninger fra folk med anden etnisk baggrund
- Hvis det sker, er ansøgerne ikke altid kvalificerede.
- Sprogproblemer gør arbejdet mindre effektivt
- Det er svært at vurdere uddannelser taget i udlandet

Meget tyder altså på, at der skal skabes en bedre kontakt mellem virksomhederne og de etniske minoriteter. I alt peger tre ud af fire på, at der sjældent kommer ansøgere fra personer med anden etnisk baggrund, og at de få ansøgninger, der kommer, ikke er kvalificerede.

De to andre vigtige barrierer er, at sprogproblemer gør arbejdet mindre effektivt, og at det er svært at vurdere uddannelser taget i udlandet.

Også ledere, som arbejder på virksomheder, hvor der allerede i dag er ansatte med anden etnisk baggrund, peger på, at der kan opstå problemer og misforståelser mellem medarbejderne.

Det er imidlertid opsigtsvækkende, at ledere, der har konkrete erfaringer med en sammensat medarbejderstab, oplever barriererne langt mindre. Undersøgelsen understreger dermed, at eventuelle problemer i integrationsprocessen bliver mindre, når først man kommer i gang. Et tilsvarende resultat fandt Ledernes Hovedorganisation i efteråret, hvor ledere med anden etnisk baggrund blev spurgt om, hvor de mødte de største barrierer for at blive integreret i samfundet. Et stort flertal pegede netop på, at arbejdspladserne er det bedste sted at nedbryde eventuelle fordomme.

Undersøgelsen viser også, at de virksomheder som gør noget aktivt for at rekruttere medarbejdere med anden etnisk baggrund, har større succes med at finde dem. Af de virksomheder, der har ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund, gør 55 procent en aktiv indsats for at tiltrække dem. Kun 20 procent af de øvrige virksomheder gør en tilsvarende indsats. De of-

fentlige virksomheder samarbejder ofte med kommunerne eller AF, mens private virksomheder i højere grad forhører sig hos nuværende medarbejdere med anden etnisk baggrund, om de kender til mulige ansøgere.

Langt fra alle virksomheder har en formuleret og nedskrevet personalepolitik, og endnu færre har en, hvor der er særlige afsnit om medarbejdere med anden etnisk baggrund. Det er da også kun 8 procent, der mener, at det er meget vigtigt at have en særlig personalepolitik som et led i integrationsprocessen.

Imidlertid er det væsentligt at se på, hvilke ønsker lederne fremhæver, hvis der skal sikres en bedre integration.

For det første er det helt afgørende at styrke sprogundervisningen. 95 procent mener det er en vigtig forudsætning. Der er dog ikke enighed om, hvorvidt undervisningen skal foregå på virksomheden eller ej. Samtidig mener 84 procent, at det er vigtigt, at de dårligst uddannede i gruppen med anden etnisk baggrund skal opkvalificeres, så de har forudsætninger for at begå sig på det danske arbejdsmarked.

På virksomhedsniveau er det især muligheden for at trække på tovholdere, der kan spørges til råds og hjælpe til i begyndelsen af ansættelsen. Også uddannelse af ledere og tillidsfolk i at arbejde med personale med anden etnisk baggrund, fremhæves som et godt værktøj. Derimod er der kun begrænset tilslutning til særlige regler om for eksempel påklædning eller fridage.

På det mere overordnede niveau er der få, der mener, det vil være en god idé at indføre kvoteordninger på virksomhederne for at garantere, at en vis andel af medarbejderne har anden etnisk baggrund. Kun 17 procent mener, det er en del af løsningen.

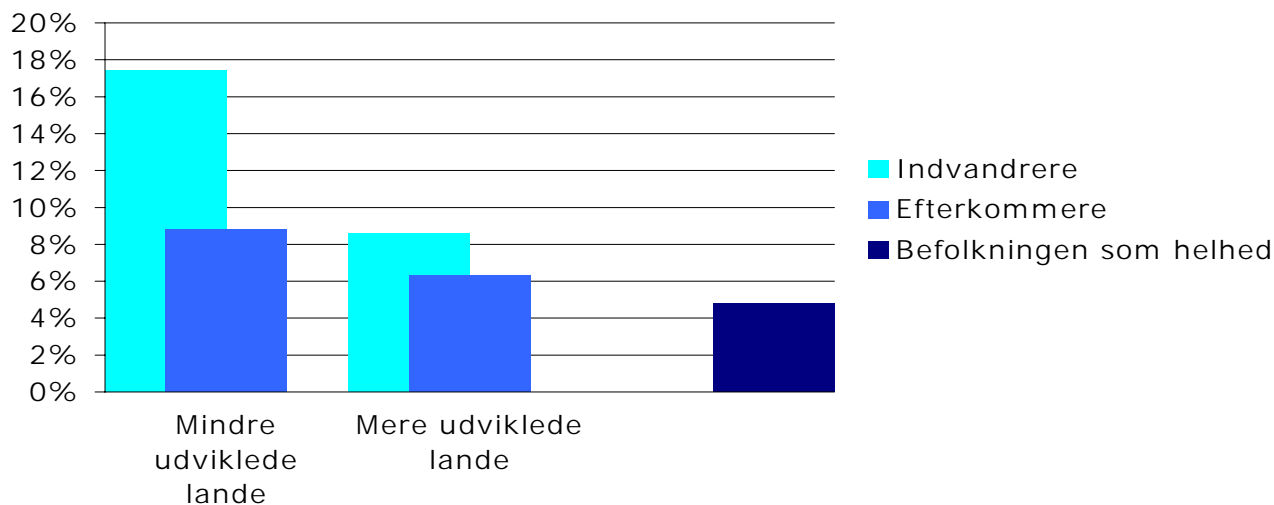
Også ideen med en lavere mindsteløn opnår begrænset tilslutning. Derimod opfattes niveauet for overførselsindkomster som en stor barriere. I alt mener 70 procent, at høje overførselsindkomster er en hindring for integrationen på arbejdsmarkedet. Lederne mener altså i langt højere grad, at det er samspilsproblemer i forbindelse med overførselsindkomster, der nedsætter incitamentet til at arbejde, og ikke reglerne for mindsteløn.

Endelig mener lederne, at det er nødvendigt med holdningsændringer. Det gælder både hos medarbejdere med dansk baggrund, men i lige så høj grad hos medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Status for integrationen på arbejdsmarkedet

På trods af ni års uafbrudt økonomisk vækst og faldende ledighed står det danske samfund over for en række uløste problemer. Den gode udvikling i beskæftigelsen har ganske vist afskaffet den rekordhøje ledighed fra begyndelsen af 90'erne, men der er stadig grupper, der har problemer med at komme ind på eller fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet. Det er blandt andet indvandrere, flygtninge og efterkommere.

Figur 1: Befolkningens ledighed 2001



Kilde: Danmarks statistik, 2002

Figur 1 viser, at der er problemer med at integrere indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet, men også at det er nødvendigt at have de rigtige proportioner i diskussionen. I dag har 87% af flygtningene og indvandrerne i arbejdsstyrken et arbejde. I forhold til de alarmerende tal fra 1994, hvor 43 procent af indvandrere fra mindre udviklede lande var ledige, er der sket en markant forbedring. Alligevel er ledigheden for den samlede gruppe af indvandrere og efterkommere stadig mere end dobbelt så høj (12,7 procent) end for den øvrige befolkning (4,8 procent), og af indvandrere fra mindre udviklede lande er mere end 17 procent uden arbejde.

Figur 1 viser også, at der er betydelige forskelle på målgruppen for integrationsindsatsen. Der er markant større ledighed blandt indvandrere end blandt efterkommere. Samtidig er det også tydeligt, at gruppen af især indvandrere langt fra er homogen. Der er store forskelle på ledigheden for indvandrere alt afhængig af, om de kommer fra et mindre udviklet land eller fra et land, der ligner Danmark. Dette gælder kun i mindre grad efterkommere, hvor ledigheden for begge grupperes vedkommende nærmer sig ledigheden for befolkningen som helhed.

På trods af en meget bedre beskæftigelsesmæssig situation er der stadig en markant overledighed for indvandrere og efterkommere. Det gælder især for indvandrere og efterkommere fra mindre udviklede lande. Samtidig er en ikke ubetydelig del af indvandrere og flygtninge helt uden for arbejdsmarkedet og optræder derfor heller ikke i ledighedsstatistikkerne. Det belyses nærmere nedenfor.

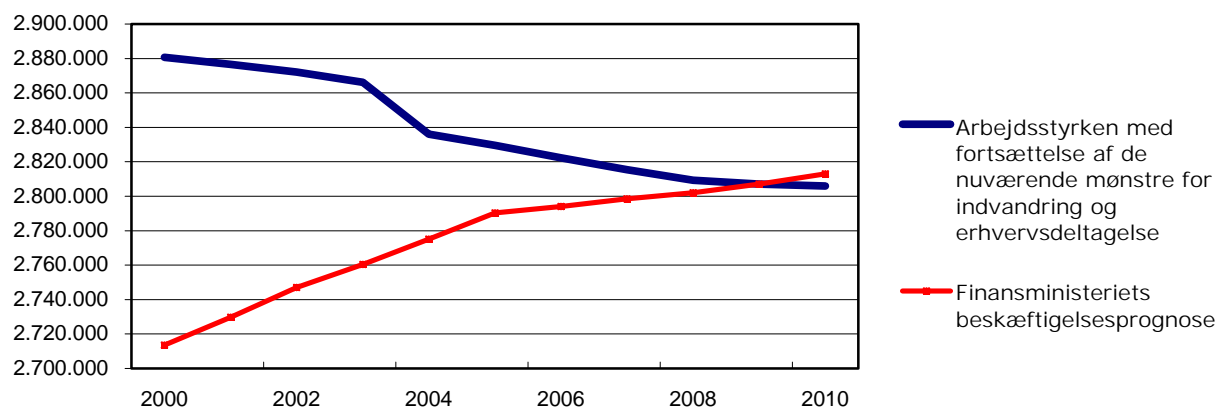
Mangel på kvalificeret arbejdskraft

Sammensætningen af det danske arbejdsmarked er i hastig forandring. Der vil i de kommende år blive flere ældre og færre unge. Med andre ord vil forsørgerbyrden blive tungere, og det kan blive sværere at finde penge til en række af de velfærdsydelser, vi kender i dag.

Samtidig vil der være en stadig stigende efterspørgsel efter veluddannet arbejdskraft. Manglen på arbejdskraft som følge af ændring i befolkningens aldersmæssige sammensætning kan derfor blive forstærket, hvis den uddannelsesmæssige sammensætning i fremtiden er forkert.

Indvandrere og efterkommere har i mange år ydet et positivt bidrag til den danske arbejdsstyrke. Uden indvandrere og efterkommere på arbejdsmarkedet ville vi i dag ikke have nok personer i arbejdsstyrken til at dække den nuværende beskæftigelse. Selv med den nuværende befolkningsmæssige sammensætning kan der hurtigt komme arbejdskraftmangel. Den øverste kurve i figur 2 viser udviklingen i arbejdsstyrken inklusiv indvandrere og efterkommere. Ifølge prognosen vil efterspørgslen efter arbejdskraft være større end udbudet om godt otte år. I en sådan situation vil flaskehalse og løninflation være uundgåelig og grundlaget for det nuværende velstandsniveau forsvinde.

Figur 2: Arbejdsstyrke og beskæftigelse frem til 2010



Kilde: Danmarks statistik, Finansministeriet og egne beregninger

En god integrationspolitik kan løse store problemer – både på de enkelte virksomheder og for den generelle velfærd i samfundet. Der er dog stadig risiko for mangel på velkvalificeret arbejdskraft på nogle områder.

Stigende forsørgerbyrde

Sideløbende med denne udvikling øges forsørgerbyrden. Antallet af personer udenfor arbejdsstyrken stiger med cirka 430.000 personer fra i dag til år 2020. Det skyldes hovedsageligt, at de store årgange fra 40'erne går på pension i de kommende år. Figur 3 viser, hvor mange der er på arbejdsmarkedet til at forsørge dem, der står udenfor. I dag er der 1.175 personer til at forsørge 1.000 udenfor arbejdsmarkedet. I 2020 vil der kun være 980 personer til at forsørge de 1.000 udenfor arbejdsmarkedet. Det svarer til en stigning i forsørgerbyrden på 20 procent på mindre end 20 år.

Figur 3: Antallet af personer på arbejdsmarkedet, der skal forsørge 1000 personer

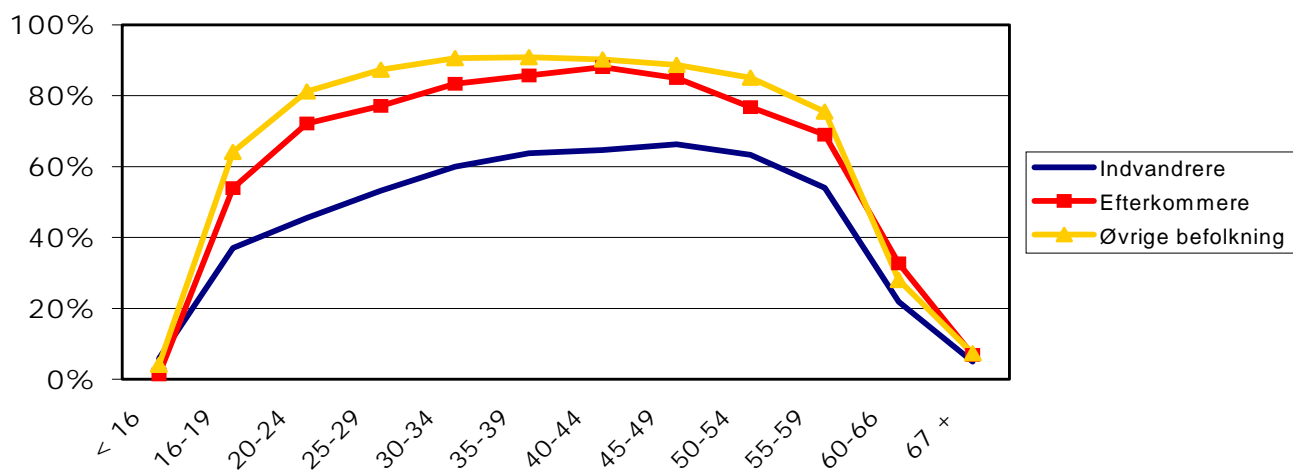


Kilde: Danmarks Statistik og egne beregninger

Lav erhvervsdeltagelse blandt flygtninge og indvandrere

På trods af at indvandrere og efterkommere gennem de seneste mange år har ydet et positivt og voksende bidrag til arbejdsstyrken, indgår en betydelig del af indvandrerne i den erhvervsaktive alder slet ikke i arbejdsstyrken. De er derved ikke i kontakt med det arbejdsmarkedspolitiske system med dets tilbud og krav om aktivering og uddannelse, der ville kunne forbedre mulighederne for at komme i ordinær beskæftigelse.

Figur 4: Erhvervsfrekvens og aldersgruppe (pr. 1. januar 2000)



Kilde: Danmarks Statistik (Statistiske Efterretninger 2001:22) og egne beregninger

Det er specielt indvandrere, der har en lavere erhvervsfrekvens end den øvrige befolkning. Efterkommere af indvandrere er i langt højere grad blevet integreret på arbejdsmarkedet og ligger kun lidt under den øvrige befolknings erhvervsfrekvens. Det skyldes især et højere uddannelsesniveau end deres forældre, og at de i langt højere grad taler godt dansk. Den lave erhvervsdeltagelse blandt indvandrere og efterkommere betyder, at mange, ikke mindst kvinder,

kun har begrænset berøring med det danske samfund og derfor vanskeligt ved at blive integreret.

Stigende offentlige udgifter til forsørgelse

Personer fra indvandrer- og flygtningelande modtager betydeligt oftere overførselsindkomster end den øvrige befolkning. Mere end halvdelen af alle, der stammer fra flygtningelande modtog i 1999 en eller anden form for overførselsindkomst – typisk kontanthjælp. Til sammenligning drejer det sig om 21% af den øvrige befolkning.

Tabel 1

Andel af 16-66 årige, der modtog overførselsindkomster i 1999

	Flygtningelande	Indvandrerlande	Øvrige befolkning
Midlertidige ydelser			
Dagpenge ¹⁾	5,1	10,2	3,9
Kontanthjælp ²⁾	33,2	11,7	1,9
Orlov	0,8	2,2	1,2
Andre	5,9	3,8	2,5
Varige ydelser			
Efterløn	0,1	1,6	4,1
Overgangsydelse	0,1	1,5	0,9
Førtidspension	5,7	5,6	6,6
Andel i alt	50,9	36,6	21,1

Indvandrerlande er lande, hvorfra der har været betydelig indvandring til Danmark uden at det har været begrundet i flygtningeproblemer. Det drejer sig især om Tyrkiet, Pakistan og Jugoslavien. Flygtningelande er de lande, hvorfra indvandring i Danmark har været udbredt med flygtningeproblemer som en væsentlig begrundelse. Det drejer sig især om Iran, Irak, Sri Lanka, Ex-Jugoslavien og Somalia.

1) Inklusiv aktivering

2) Inklusiv syge- /barselsdagpenge og revalidering

Kilde: Danmarks Statistik og DA

Stigende spændinger mellem etniske danskere og andre befolkningsgrupper

På trods af at Danmark allerede i 60'erne og begyndelsen af 70'erne tog imod store grupper af gæstearbejdere og således har haft problemstillingerne inde på livet i mange år, oplever man i dag ofte spændinger mellem de forskellige befolkningsgrupper. Det kommer blandt andet til udtryk i mistillid, fordomme, forskelsbehandling og i værste tilfælde vold. En væsentlig kilde til spændingerne er mangel på kendskab til de andre befolkningsgrupper – et ukendskab, der risikerer at slå over i mangel på respekt og aggressioner fra begge sider.

Ledernes Hovedorganisation har i 2001 lavet en undersøgelse blandt ledere med anden etnisk eller kulturel baggrund om deres møde og erfaringer med det danske arbejdsmarked. Undersøgelsen viser med al tydelighed, at diskriminationen mindskes drastisk, når personer fra forskellige befolkningsgrupper møder hinanden i hverdagen. Dermed opleves diskriminationen også som langt mindre på arbejdspladserne end i samfundet generelt.

Tabel 2

Hvordan opleves holdningen til etniske minoriteter af de etniske minoriteter selv

	I høj grad	I mindre grad	I ringe grad	Slet ikke
- på din arbejdsplads				
Den er præget af diskrimination	6	18	23	53
- i samfundet generelt (medier, din hverdag med videre)				
Den er præget af diskrimination	28	44	19	9

Undersøgelse foretaget af Ledernes Hovedorganisation 2001 blandt ledere med anden etnisk baggrund

Barrierer for at ansætte medarbejdere med anden etnisk eller kulturel baggrund

Som det fremgik af tabel 1, er over 50 procent af alle 16-66 årige fra flygtningelande på enten midlertidig eller varig overførselsindkomst. Det samme gælder for 37 procent fra indvandrerlande, mens hver femte med dansk baggrund er forsørget af det offentlige på den ene eller anden måde. Det er især andelen af kontanthjælpsmodtagere, der er mange gange højere end for den øvrige del af befolkningen. Der er altså en betydelig del, der (endnu) ikke har formået at komme ind på arbejdsmarkedet.

Af de knap 1.100 ledere i undersøgelsen er 59 procent ansat på virksomheder, hvor der er en eller flere medarbejdere med anden etnisk eller kulturel baggrund. Lederne på de virksomheder, der ikke har ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund, er blevet spurgt, hvad det skyldes. Svarene er vist i tabel 3 nedenfor.

Tabel 3

Hvad er grunden til, at der ikke er ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk på din arbejdsplads?

	Meget stor betydning	Stor betydning	Mindre betydning	Uden betydning
Der kommer sjældent ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund	47	26	14	14
Der har ikke været kvalificerede ansøgere	39	38	13	11
Sproglige barrierer gør arbejdet mindre effektivt	25	39	29	8
Det er svært at vurdere ansøgernes kvalifikationer, hvis de har taget deres uddannelse i udlandet	7	30	45	18
Der er ikke opbakning i topledelsen til at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund	7	11	23	58
Der er ikke opbakning fra de øvrige medarbejdere til at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund	5	17	33	45
Det giver problemer mellem medarbejderne, hvis der er for mange forskellige kulturer på arbejdspladsen	5	14	45	37
Virksomheden har før haft dårlige erfaringer med medarbejdere med anden etnisk baggrund	3	9	23	66

N=453 (Ledere ansat på virksomheder uden medarbejdere med anden etnisk eller kulturel baggrund)

Den væsentligste barriere er helt klart, at virksomhederne har svært ved at komme i kontakt med ansøgere med anden etnisk baggrund. 73 procent svarer, at det er af stor betydning, at de slet ingen ansøgninger får, mens 77 procent har svært ved at finde kvalificerede ansøgere. Det kan synes paradoksalt, at der ikke er tilstrækkeligt med (kvalificerede) ansøgere, når le-

digheden for flygtninge og indvandrere er væsentlig højere end for andre grupper i samfundet. Det peger i retning af et lavere uddannelsesniveau, men også at de ikke er vant til at søge job på samme måde som personer med dansk baggrund. Det vil typisk sige gennem skriftlige ansøgninger, hvor også manglende beherskelse af sproget vil være en barriere.

I forlængelse af at det er svært finde kvalificerede ansøgere, følger spørgsmålet om vanskelighederne ved at vurdere kvalifikationer og uddannelser taget i udlandet. 7 procent mener det har endda meget stor betydning, mens yderligere 30 procent synes, at det har stor betydning. På trods af at det ikke bedømmes som så stor en barriere som manglende ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund og mangel på kvalificerede ansøgere, understreger resultaterne, at der fortsat er behov for at få vurderet flygtninge og indvandreres medbragte kvalifikationer. I dag foregår vurderingen af de formelle uddannelser af Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser. Tilsvarende kan der også være usikkerhed om mere uformelle kvalifikationer.

Udover fraværet af (kvalificerede) ansøgninger peger mange af lederne på de sproglige barrierer. 25 procent svarer, at det har haft meget stor betydning for, at der ikke er blevet ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund, mens yderligere 39 procent mener, det har haft stor betydning.

Færre af lederne peger på virksomhedsinterne barrierer. Kun 5 procent svarer, at det har meget stor betydning, at der mangler opbakning fra de øvrige medarbejdere, og at det giver problemer mellem medarbejderne, hvis der er for mange forskellige kulturer på arbejdspladsen. Tilsvarende mener 7 procent, at der mangler opbakning fra topledelsen. Endelig er der 3 procent, der ikke har ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund, fordi de tidligere har haft problemer med den personalegruppe.

Lederne i undersøgelsen er blevet bedt om at tage stilling til en række udsagn om medarbejdere med anden etnisk baggrund. Der er tale om en generel vurdering, og spørgsmålene er blevet stillet til såvel ledere på virksomheder, der har ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund, som ledere på virksomheder uden medarbejdere fra den gruppe. Svarene er vist i tabel 4 nedenfor.

Tabel 4

Er du enig eller uenig i følgende udsagn om medarbejdere med anden etnisk baggrund?

	Helt enig	Delvis enig	Hverken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig
Det kan give kommunikationsproblemer	19	51	17	11	3
Det forbedrer virksomhedens image	16	36	37	7	4
Det øger innovation og nye ideer at have medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen	13	40	37	8	3
Det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i sprog	12	38	26	15	9
Det gør virksomheden attraktiv for flere ansøgere	12	32	44	8	4
Det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i kultur og religion	11	40	27	16	6
Forskelle i humor er anledning til konflikter og misforståelser	11	39	32	11	7
Det gør ledelsesopgaven sværere, fordi medarbejdere med anden etnisk baggrund har andre forventninger til lederen	11	33	35	15	6
De holder sig generelt mere for sig selv og deltager mindre i det sociale liv på arbejdspladsen	10	32	28	18	13
De er ikke så selvstændige og har derfor større behov for klare instrukser	10	31	29	16	14
De har typisk behov for længere oplæringstid	10	27	34	17	12
Det giver et bedre atmosfære, når der er medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen	10	26	46	13	5
Det gør ledelsesopgaven sværere fordi der oftere opstår konflikter/misforståelser mellem medarbejderne på grund af forskelle i sprog og kultur	9	35	34	14	7
De er generelt mere loyale og pligtopfyldende	7	24	52	11	7
Det kræver ofte specielle hensyn til for eksempel påklædning og lignende	7	21	37	15	20
Det kræver ofte nye arbejdsgange fordi de er vant til en anden form for ledelse	5	31	35	16	12
De er mindre initiativrige	4	18	37	21	19
De er generelt mere flittige	3	19	50	17	10

N=1096 (Alle ledere i undersøgelsen)

Det er tilsyneladende ofte kommunikationen mellem medarbejdere og ledere eller medarbejdere imellem, der er et problem. 70 procent erklærer sig helt eller delvis enig i, at det giver kommunikationsproblemer at have ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund. Det er hermed den største barriere på virksomhederne.

Tilsvarende mener 50 procent af lederne, at det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i sprog, 51 procent at det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i kultur og religion, og 50 procent at forskelle i

humor er anledning til konflikter og misforståelser. Endelig er 44 procent af deltagerne i undersøgelsen helt eller delvis enige i, at det gør ledelsesopgaven sværere, fordi der oftere opstår konflikter/misforståelser mellem medarbejderne på grund af forskelle i sprog og kultur.

I skema 1 er de forskellige udsagn inddelt i forskellige temaer, og i den højre kolonne er der angivet, om der er grupper af ledere eller typer af virksomheder, der i særlig høj grad har positive eller negative opfattelser af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Det skal her understreges, at der menes i forhold til gennemsnittet.

For eksempel er 22 procent helt eller delvis enige i, at medarbejdere med anden etnisk baggrund er mere flittige. Som det ses, er der en overvægt af topledere, der deler det synspunkt. Konkret er hver tredje topleder helt eller delvis enig i udsagnet. Der er altså relativt mange topledere, der deler synspunktet. De grupper, der er nævnt i skema 1, er altså dem, der adskiller sig meget fra tallene i tabel 4.

Der er et tydeligt mønster i Skema 1. Når der er tale om barrierer eller forhold, der påvirker virksomheden i negativ retning, er det typisk ledere på virksomheder uden medarbejdere med anden etnisk baggrund og ofte også i områder med relativt få indvandrere og flygtninge (områder uden for de større byer). Mange af de negative opfattelser, der måtte være om at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund, synes derfor i højere grad at bunde i mangel på erfaring på området end konkret viden.

Det gør sig også gældende på det ledelsesmæssige område, hvor en relativt stor del af lederne på virksomhederne uden medarbejdere med anden etnisk baggrund mener, at ledelsesopgaven bliver mere krævende. Det gælder for eksempel i forbindelse med, at der skal tages større hensyn til påklædning, at det kræver andre arbejdsgange og mere instruktion, samt at der oftere opstår konflikter/misforståelser mellem medarbejderne på grund af forskelle i sprog og kultur.

Omvendt er der en mere positiv bedømmelse på de virksomheder, hvor der allerede er ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Skema 1

Grupper af ledere der i særlig høj grad peger på forskellige fordele og ulemper ved at have ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund

Barrierer båret af kommunikationsproblemer	
Det kan give kommunikationsproblemer	
Det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i sprog	
Forskelle i humor er anledning til konflikter og misforståelser	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder uden etniske medarbejdere • Yngre ledere
Det kan øge konflikter/misforståelser mellem medarbejdere på grund af forskelle i kultur og religion	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder uden etniske medarbejdere
Det bidrager positivt til virksomheden	
Det forbedrer virksomhedens image	<ul style="list-style-type: none"> • Yngre ledere • Store virksomheder
Det gør virksomheden attraktiv for flere ansøgere	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder med etniske medarbejdere • Yngre ledere
Det øger innovation og nye ideer at have medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Topledere
Det giver en bedre atmosfære, når der er medarbejdere fra forskellige kulturer på arbejdspladsen	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder med etniske medarbejdere • Kvindelige ledere • Yngre ledere • Store virksomheder • Områder med mange indvandrere og flygtninge
De er generelt mere loyale og pligtopfyldende	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder med etniske medarbejdere • Kvindelige ledere • Topledere • Områder med mange indvandrere og flygtninge
De er generelt mere flittige	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder med etniske medarbejdere • Topledere
Det bidrager negativt til virksomheden	
De holder sig generelt mere for sig selv og deltager mindre i det sociale liv på arbejdspladsen	
De har typisk behov for længere oplæringstid	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder uden etniske medarbejdere • Områder med få indvandrere og flygtninge
De er mindre initiativrige	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder uden etniske medarbejdere • Mandlige ledere • Topledere • Ældre ledere • Områder med få indvandrere og flygtninge
Det stiller større krav til lederen	
Det gør ledelsesopgaven sværere fordi medarbejdere med anden etnisk baggrund har andre forventninger til lederen	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder uden etniske medarbejdere
De er ikke så selvstændige og har derfor større behov for klare instrukser	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder uden etniske medarbejdere • Små og mellemstore virksomheder
Det gør ledelsesopgaven sværere, fordi der oftere opstår konflikter/misforståelser mellem medarbejderne på grund af forskelle i sprog og kultur	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder uden etniske medarbejdere
Det kræver ofte specielle hensyn til for eksempel påklædning og lignende	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder uden etniske medarbejdere • Offentlige virksomheder
Det kræver ofte nye arbejdsgange, fordi de er vant til en anden form for ledelse	<ul style="list-style-type: none"> • Virksomheder uden etniske medarbejdere • Små og mellemstore virksomheder • Områder med få indvandrere og flygtninge

Positiv særbehandling og diskrimination

Som det fremgik af tabel 2, er der betydelig forskel på, hvordan holdningen til personer med anden etnisk baggrund opleves på arbejdspladserne og for eksempel gennem medierne. Det var et af resultaterne fra Ledernes Hovedorganisations undersøgelse blandt ledere med anden etnisk baggrund. Hvor holdningen i samfundet og medierne ofte bliver oplevet som diskriminerende, er det langt sjældnere tilfældet på arbejdspladserne. Det understreges af resultaterne i tabel 5, hvor det trods alt er relativt sjældent, at der forekommer diskrimination af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Det er mindre end hver tiende leder, der i flere tilfælde har oplevet diskrimination af deres medarbejdere, mens yderligere 8 procent har været ude for det i et enkelt tilfælde.

Omvendt er det lidt oftere, at der forekommer positiv særbehandling af medarbejdere med anden etnisk baggrund. I alt har 24 procent af lederne oplevet det en eller flere gange.

Tabel 5

	Ja, ofte	Ja, i flere tilfælde	Ja, i ét tilfælde	Nej, aldrig	Ved ikke
Har du oplevet, at nogen af virksomhedens medarbejdere med anden etnisk baggrund har fået positiv forskelsbehandling?	1	15	8	65	11
Har du oplevet, at nogen af virksomhedens medarbejdere med anden etnisk baggrund er blevet diskrimineret?	0	9	8	72	11

N=643 (Ledere ansat på virksomheder med medarbejdere med anden etnisk eller kulturel baggrund)

Virksomhedernes rekrutteringspolitik

De ledere, der er ansat på virksomheder uden medarbejdere med anden etnisk baggrund, svarede, at den væsentligste årsag er, at der ikke kommer ansøgere fra den befolkningsgruppe. Lederne i undersøgelsen er blevet spurgt, om deres virksomhed gør noget aktivt for at tiltrække ansøgere med anden etnisk baggrund. I alt gør 40 procent af virksomhederne en aktiv indsats for at tiltrække medarbejdere med anden etnisk baggrund. Svarene er vist i tabel 6.

Der er betydelig forskel på, i hvilket omfang virksomhederne gør noget aktivt for at tiltrække ansøgere med anden etnisk baggrund. Af de virksomheder, der gør noget aktivt, er der 55 procent, som har medarbejdere fra den befolkningsgruppe. Det tyder altså på, at der er mulighed for i hvert tilfælde i et vist omfang at tiltrække ansøgere med anden etnisk baggrund.

Det er især offentlige virksomheder, der samarbejder med kommunen eller AF, mens de private virksomheder foretrækker at forhøre sig hos nuværende medarbejdere, om de kender til mulige ansøgere. Endelig viser undersøgelsen, at det især er de store virksomheder, der aktivt gør noget for at tiltrække personer med anden etnisk baggrund.

Tabel 6

Har virksomheden gjort noget aktivt for at tiltrække personer med anden etnisk baggrund til virksomheden?

(Andel der svarer ja til spørgsmålet)

	Virksomheder med medarbejdere med anden etnisk baggrund	Virksomheder uden medarbejdere med anden etnisk baggrund
Virksomheden samarbejder med kommunen om at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund	35	13
Virksomheden samarbejder med Arbejdsformidlingen om at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund	32	7
Virksomhederne forhører sig hos medarbejdere med anden etnisk baggrund, om de kender til mulige ansøgere	21	3
Ved stillingsannoncer opfordres personer med anden etnisk baggrund til at søge	17	6
Virksomheden bruger en af jobbankerne for personer med anden etnisk baggrund	4	3
Et eller flere af initiativerne	55	20

N=1096 (Alle ledere i undersøgelsen)

Særlig personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund

Langt fra alle virksomheder har en formuleret og nedskrevet personalepolitik, og færre endnu har en særlig personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund. 10 Procent af de virksomheder, der indgår i undersøgelsen har en særlig personalepolitik for etniske medarbejdere, mens 16 procent af lederne mener, der burde være en på deres virksomhed. Sidstnævnte gruppe er blevet spurgt om, hvad der bør indgå i en særlig personalepolitik. Svarene er vist i tabel 7.

Der er tilsyneladende ofte usikkerhed om, hvordan man griber hele processen an, når der ansættes medarbejdere med anden etnisk baggrund. Af de elementer, der efterlyses i en eventuel særlig personalepolitik, er det tovholdere, som kan spørges til råds, der står øverst på ønskeseddelen. Hele 71 procent mener i høj grad, at det skal indgå, mens yderligere 25 procent i mindre grad mener det bør indgå. Kun 4 procent afviser helt ideen. Også uddannelse af ledere og tillidsfolk i at arbejde med personale med anden etnisk baggrund bliver betegnet som vigtigt. Der peges dermed på vigtigheden i, at det er et fælles projekt mellem ledere og medarbejdere at sikre en god integration på arbejdspladsen, og at nøglepersonerne skal sikres de nødvendige redskaber.

Derudover ønsker mange ledere i høj eller nogen grad (77 procent), at der er mulighed for kombinerede forløb, hvor der gives sprogundervisning på arbejdspladsen i en del af arbejdstiden. Lavest er tilslutningen til at der tages særlige hensyn til arbejdstider, fridage med videre, men det er stadig så mange som 57 procent, der mener, at det i en eller anden grad bør indgå som en del af personalepolitikken.

De 10 procent af lederne der er ansat på virksomheder, der allerede i dag har en særlig personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund, er blevet bedt om at angive hvilke

elementer, der indgår i politikken. Svarene er vist i tabel 8 nedenfor. Der er især tale om en række praktiske foranstaltninger, hvor der er lavet regler, der forbyder diskriminerende omtale af andre grupper, tilpasning af regler for arbejdsbeklædning og arbejdstid.

Der er dermed ikke fuldstændig overensstemmelse mellem de ønsker, lederne har til en eventuel særlig personalepolitik og de elementer, der rent faktisk indgår i dag. Især synes der er være større efterspørgsel efter uddannelse af ledere og tillidsfolk i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund. Også muligheden for kombinerede forløb, hvor der gives sprogundervisning på arbejdspladsen i en del af arbejdstiden kunne blive bedre, mener et bredt udsnit af danske ledere.

Tabel 7

Hvad bør indgå i en personalepolitik, der tager hensyn til medarbejdere med en anden etnisk baggrund?

	Bør i høj grad indgå	Bør i mindre grad indgå	Bør ikke indgå
Vejledere og "tovholdere", der kan spørges til råds og hjælpe til i begyndelsen af ansættelsen	71	25	4
Regler på arbejdspladsen, der forbyder at omtale indvandrere og andre grupper nedladende	60	18	22
Uddannelse af tillidsfolk i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund	49	38	14
Uddannelse af ledelsen i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund	46	43	11
Mulighed for kombinerede forløb, hvor der gives sprogundervisning på arbejdspladsen i en del af arbejdstiden	36	41	23
Udarbejdelse af etisk eller socialt regnskab	25	39	36
Tilpasning af regler for arbejdsbeklædning, så de ikke udelukker medarbejdere med anderledes skikke og traditioner	22	50	28
Tilpasning af arbejdstider, fridage med videre, så de kan passe med andre skikke og religioner	10	47	43

N=173 (Ledere ansat på virksomheder uden særlig personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund, men som mener, der bør være en sådan politik)

Som det fremgår senere af tabel 10, er det langt fra alle ledere, der ønsker en særlig personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund. Kun 8 procent mener, at det er meget vigtigt for at få en bedre integration på arbejdsmarkedet, mens 29 procent mener, det er vigtigt. Det hænger i høj grad sammen med, at det ofte er de store virksomheder, der har en formaliseret og nedskreven personalepolitik. På mange af de små og mindre virksomheder, hvor man løser problemerne fra gang til gang, vil det ikke give mening. En formaliseret personalepolitik vil først og fremmest give mening på de større virksomheder.

Tabel 8**Hvad indgår i virksomhedens etniske personalepolitik?**

	Indgår allerede	Vil blive indarbejdet	Skal ikke indgå
Regler på arbejdspladsen, der forbyder at omtale indvandrere og andre grupper nedladende	59	21	21
Vejledere og "tovholdere", der kan spørges til råds og hjælpe til i begyndelsen af ansættelsen	48	31	21
Tilpasning af regler for arbejdsbeklædning, så de ikke udelukker medarbejdere med anderledes skikke og traditioner	33	27	40
Tilpasning af arbejdstider, fridage med videre, så de kan passe med andre skikke og religioner	25	16	60
Udarbejdelse af etisk eller socialt regnskab	22	25	53
Mulighed for kombinerede forløb, hvor der gives sprogundervisning på arbejdspladsen i en del af arbejdstiden	20	28	52
Uddannelse af ledelsen i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund	15	27	59
Uddannelse af tillidsfolk i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund	15	27	59

N=110 (Ledere ansat på virksomheder, hvor der findes en særlig personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund)

Barrierer for integration

Den største barriere for en vellykket integration på arbejdsmarkedet er manglende danskkundskaber. Det er i hvert tilfælde svaret, når man spørger nogen af dem, der kender mest til de udfordringer, man står over for på virksomhederne, nemlig lederne. 83 procent mener, at det er en stor eller endda meget stor barriere. Dermed er de fuldstændig enige i deres kolleger med anden etnisk baggrund, som medvirkede i en undersøgelse, Ledernes Hovedorganisation gennemførte i oktober 2001. Også de pegede på sprogproblemerne som den største barriere.

Også de samspilsproblemer, der kan opstå i forbindelse med høje overførselsindkomster, møder kritik fra lederne. 70 procent betegner det som en stor barriere. I forhold til diskussionen om at sikre en incitamentsstruktur, der gør det attraktivt at arbejde, peger lederne på, at det er overførselsindkomsterne, som er for høje, hvorimod det kun er et mindretal, der mener at mindstelønnen skal sættes ned. Det viser svarene i tabel 9 og 10.

Tabel 9**Hvad er de største hindringer for integration af personer med anden etnisk baggrund på arbejdsmarkedet?**

	Meget stor barriere	Stor barriere	Mindre barriere	Uden betyd- ning
Sprog	40	43	16	1
Høje overførselsindkomster, der betyder, at det ikke altid kan betale sig at arbejde	35	35	20	11
De etniske minoriteters manglende ønske om integration	17	38	37	7
Manglende godkendelse af udenlandske uddannelser	15	39	36	10
Mediernes omtale	14	30	38	18
Kulturforskelle	12	35	48	6
Religion	12	21	45	22
Manglende viden/erfaring med flerkulturel medarbejdersammensætning blandt lederne	10	37	41	13
Manglende kvalifikationer	9	30	47	14
Diskrimination på arbejdsmarkedet	8	29	50	14
Reglerne om mindsteløn	4	15	38	43

N=1096 (Alle ledere i undersøgelsen)

Udover sprogundervisning og justering af overførselsindkomsterne, så det i højere grad kan betale sig at arbejde, peger ledere især på to områder, der kan sikre en bedre integration på arbejdsmarkedet.

Det første område er en "afproblemativering" af hele debatten. Det dækker over, at det er nødvendigt, at der sker holdningsændringer blandt både etniske danskere og grupper med anden etnisk baggrund, så integrationsopgaven bliver en fælles positiv udfordring, der bygger på ønsker og velvilje fra begge sider. Samtidig vil det blive lettere, hvis der sker en større synliggørelse af succeshistorier om personer på arbejdsmarkedet med anden etnisk baggrund end dansk. Det vil blandt andet kræve bedre omtale og anderledes prioritering af stoffet om etniske minoriteter i medierne, hvilket lederne i undersøgelsen også peger på som et vigtigt skridt mod en bedre integration.

Resultaterne understreges dels af Ledernes undersøgelse blandt ledere med anden etnisk baggrund og dels af resultaterne fra skema 1. Der var det helt tydeligt, at de ledere, der har den mest positive opfattelse af medarbejdere med anden etnisk baggrund, er de ledere, som er ansat på virksomheder, der allerede i dag har medarbejdere fra minoritetsgrupper.

Det andet område er at sikre de nødvendige kvalifikationer. Der er derfor behov for uddannelse af de personer med anden etnisk baggrund, der har en dårlig eller ingen uddannelse, lige som der er behov for mere klarhed over værdien af udenlandske uddannelser.

64 procent peger på, at der skal være en enklere kontakt til de offentlige myndigheder. Det er især de små virksomheder, der efterlyser en enklere kontakt. Det understreger de små virksomheders særlige problemer, og giver en del af forklaringen på, hvorfor der er færre af de små virksomheder, der ikke har ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Endelig svarer lederne, at der ikke er behov for kvoteordninger på virksomhederne, hvor virksomhederne skal tage en vis andel af flygtninge og indvandrere. Der understreger de også, at integrationen skal ske af frivillighedens vej.

Tabel 10

Hvad er vigtigt for en bedre integration af etniske minoriteter på det danske arbejdsmarked?

	Meget vigtigt	Vigtigt	Mindre vigtigt	Ikke vigtigt
Styrkelse af sprogundervisningen	63	32	4	1
Synliggørelse af succeshistorier om personer med anden etnisk baggrund	49	40	8	2
Holdningsændringer hos etniske minoriteter	44	49	6	0
Holdningsændringer hos danskere	36	52	10	2
Nedsættelse af overførselsindkomster, så incitamentet til at arbejde bliver større	36	34	20	11
Mere klarhed over værdien af udenlandske uddannelser	34	48	14	3
Opkvalificering af de personer med anden etnisk baggrund, der har dårlig eller ingen uddannelse	32	52	13	3
Bedre omtale af etniske minoriteter i medier/offentligheden	24	50	19	7
Enklere kontakt mellem offentlige myndigheder og virksomheder	17	47	25	11
Bedre tilskudsordninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund	9	34	33	25
Lavere mindsteløn	9	20	39	33
Personalepolitik på arbejdspladserne, hvor der tages hensyn til medarbejdere med anden etnisk baggrund	8	29	45	18
Kvoteordninger på virksomhederne, hvor virksomhederne skal tage en vis andel af flygtninge og indvandrere	4	13	34	49
Oprettelse af et etnisk klagenævn	2	11	38	49

N=1096 (Alle ledere i undersøgelsen)

Om undersøgelsen

Ledernes Hovedorganisation har oprettet et LederPanel, der består af et bredt udsnit af ledere fra alle niveauer og brancher i dansk erhvervsliv. For at sikre en bred sammensætning af panelet er resultaterne vægtet, så de svarer til erhvervsstrukturen i Danmark, virksomhedernes geografiske placering i landet samt alders- og kønssammensætning blandt ledere.

Lederpanelet består af 1.512 ledere, og de 1.096 indkomne svar giver dermed en svarprocent på 72. Den meget høje svarprocent og den brede sammensætning af panelet sikrer en stor pålidelighed i undersøgelsens resultater.

Undersøgelsen er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse ultimo januar 2002