

Integration på arbejdsmarkedet 2004

Indledning

I februar 2002 gennemførte Ledernes Hovedorganisation en større undersøgelse om lederens rolle i integrationen på arbejdsmarkedet¹. Dette er en opfølgning for at se, om der er sket en ændring i løbet af de to år, der er gået siden den første undersøgelse.

Resultaterne viste dengang, at der på mange virksomheder blev arbejdet med integration af flygtninge og indvandrere, og at det billede af diskrimination, der ofte tegnes i medierne, er mindre problemfyldt, når man kommer ud på arbejdspladserne. Ikke desto mindre pegede lederne i undersøgelsen dengang på, at der er problemer på nogle områder, når der skal ansættes indvandrere og flygtninge. Det drejer sig især om problemer med sproget og vanskeligheden ved at vurdere værdien af eksamener taget i udlandet.

Med hensyn til selve ledelsesopgaven fremhævede en del af lederne, at det kan stille større krav til lederen, fordi en del ansatte med anden etnisk baggrund har andre forventninger til lederen, og ofte er vant til et mere traditionelt forhold mellem leder og medarbejder, hvor der forventes klare og indiskutable instrukser om arbejdets udførelse.

Undersøgelsen viste også, at en af de væsentligste forklaringer på, hvorfor en del virksomheder ikke havde ansatte med anden etnisk baggrund var, at de kun sjældent eller aldrig modtog ansøgninger fra den befolkningsgruppe. Dengang kunne der altså peges på, at der ligger en vigtig opgave i at formidle en kontakt mellem gruppen af nydanskere, indvandrere og flygtninge på den ene side og virksomheder uden erfaring med integration på den anden. En opgave, der i høj grad hviler på kommuner og arbejdsformidling.

Status på integrationen på virksomhederne

Der er siden 2002 sket en stigning i andelen af virksomheder, som har ansatte med anden etnisk baggrund end dansk. I dag har 34 procent af alle virksomheder² ansatte med anden etnisk baggrund. Det svarer til knap 43.000 virksomheder. Til sammenligning var det i 2002 kun 28 procent af virksomhederne, hvilket svarer til godt 35.000 virksomheder. Der er altså næsten 8.000 flere virksomheder, som i dag har ansat nydanskere.

Det kniber dog stadig på de mindre virksomheder, hvor det kun er hver femte arbejdsplads, som har en medarbejder med anden etnisk baggrund.

¹ Integration på arbejdsmarkedet – ledernes vurdering af integrationsindsatsen på arbejdsmarkedet. Ledernes Hovedorganisation 2002.

² Eksklusiv enkeltmandsvirksomheder

Tabel 1: Så stor en andel af virksomhederne har ansatte med anden etnisk baggrund

	2002	2004
1-9 ansatte	18%	22%
10-49 ansatte	30%	38%
50-249 ansatte	63%	72%
250-499 ansatte	85%	90%
Over 500 ansatte	93%	97%
Alle virksomheder	28%	34%

Barrierer for at ansætte nydanskere

På trods af, at flere virksomheder ansætter nydanskere, er det stadig størstedelen af især de mindre virksomheder, som kun beskæftiger medarbejdere med dansk baggrund. Den del af virksomhederne, der ikke har ansatte med anden etnisk baggrund, er blevet spurgt om årsagen.

En stor del peger på den simple grund, at der sjældent kommer ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund, og at der endnu sjældnere kommer kvalificerede ansøgninger. Således er der 76%, som ikke har modtaget kvalificerede ansøgninger, mens 72% svarer, at der kun sjældent kommer ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund. Der ligger altså tilsyneladende et stort potentiale for at få flere nydanskere ud på arbejdsmarkedet, hvis der kan skabes en kontakt til de virksomheder, der ikke har tradition for at tiltrække nydanskere.

20 procent af lederne på de virksomheder, der ikke har ansat nydanskere forklarer det med, at de savner opbakning fra medarbejderne. Det tydeliggør, at det er nødvendigt med accept på alle niveauer i virksomheden for at integrationen på virksomhederne kan lykkes. Dermed får ikke alene lederen, men også tillidsmænd en nøglerolle.

Tabel 2: Hvorfor er der ikke ansat medarbejdere med anden etnisk baggrund

	2004
Der har ikke været kvalificerede ansøgere	76%
Der kommer sjældent ansøgninger fra personer med anden etnisk baggrund	72%
Sproglige barrierer gør arbejdet mindre effektivt	59%
Det er svært at vurdere ansøgernes kvalifikationer, hvis de har taget deres uddannelse i udlandet	36%
Der er ikke opbakning fra de øvrige medarbejdere til at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund	20%
Virksomheden har før haft dårlige erfaringer med medarbejdere med anden etnisk baggrund	15%
Det giver problemer mellem medarbejderne, hvis der er for mange forskellige kulturer på arbejdspladsen	12%

Diskrimination på arbejdspladsen

Når man vender blikket mod de virksomheder, hvor der allerede i dag er ansatte med anden etnisk baggrund, er det trods alt relativt sjældent, at der forekommer diskrimination af medarbejdere med anden etnisk baggrund. Det er kun 6 procent af lederne, der i flere tilfælde har oplevet diskrimination af deres medarbejdere, mens yderligere 9 procent har været ude for det i et enkelt tilfælde. Størstedelen af lederne har altså ikke været vidne til diskriminerende opførsel blandt deres medarbejdere.

Omvendt er det lidt oftere, at der forekommer positiv særbehandling af medarbejdere med anden etnisk baggrund. I alt har 26 procent af lederne oplevet det en eller flere gange.

Tabel 3: Ledernes erfaringer med diskrimination på arbejdspladsen

	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%	10%	64%	10%
Har du oplevet, at nogen af virksomhedens medarbejdere med anden etnisk baggrund er blevet diskrimineret?	0%	6%	9%	76%	9%

Samarbejdet mellem kommuner, AF og virksomhederne

På trods af, at kommunerne har fået et større ansvar i opgaven med at integrere flygtninge og indvandrere i samfundet, er det stadig mindre end hver tredje virksomhed, som har ansat nydanskere, som har et egentligt samarbejde med kommunen om integration. Det svarer altså til, at 30 procent af de 34 procent af virksomhederne, som har ansat nydanskere, også har et samarbejde med kommunerne. Med andre ord er det kun 10 procent af virksomhederne, som har et samarbejde med kommunerne på integrationsområdet. Når det kommer til de små virksomheder med færre end 10 ansatte er det kun knap 5 procent, der er i dialog med kommunen på integrationsområdet.

Også AF har tilsyneladende svært ved at etablere et samarbejde med virksomhederne på området. Faktisk er andelen af virksomheder med nydanskere blandt de ansatte, der har et samarbejde om integration med AF, faldet fra 28 procent i 2002 til 22 procent i 2004. Når man betragter alle virksomheder, er det kun 7 procent, som har et samarbejde med AF om integration, og blandt de mindste virksomheder er det bare 4 procent.

Tabel 4: Andel af de virksomheder*, som har ansat nydanskere, og som samarbejder med kommunerne om integration

	2002	2004
1-9 ansatte	26%	22%
10-49 ansatte	24%	29%
50-249 ansatte	30%	24%
250-499 ansatte	21%	28%
Over 500 ansatte	33%	40%
Alle virksomheder	29%	30%

* Kun virksomheder, der allerede i dag har ansat nydanskere, er med i tabellen.

Tabel 5: Andel af de virksomheder*, som har ansat nydanskere, og som samarbejder med AF om integration

	2002	2004
1-9 ansatte	11%	11%
10-49 ansatte	15%	14%
50-249 ansatte	27%	17%
250-499 ansatte	28%	21%
Over 500 ansatte	36%	37%
Alle virksomheder	28%	22%

* Kun virksomheder, der allerede i dag har ansat nydanskere, er med i tabellen.

De virksomheder, som har et samarbejde med kommunerne om integrationsindsatsen, er for størstedelens vedkommende tilfredse med samarbejdet. Værre ser vurderingen ud, når det gælder samarbejdet med Arbejdsformidlingen. Af de relativ få virksomheder, som samarbejder med AF, er der næsten lige mange så mange utilfredse som tilfredse.

Generelt må det konkluderes, at hverken kommuner eller AF når ud til en særlig stor del af virksomhederne, når det gælder indsatsen for en bedre integration af indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet.

Tabel 6: Ledernes vurdering af samarbejde med kommuner og arbejdsformidling omkring integration af etniske minoriteter

	Godt/Meget godt	Mindre godt/dårligt	Samarbejder ikke
Samarbejde med kommunerne	9%	1%	90%
Samarbejde med AF	4%	3%	93%

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. 11 Procent af de virksomheder, der indgår i undersøgelsen, har en særlig personalepolitik for etniske medarbejdere. Samtidig har hver tiende virksomhed i dag sat som mål, at der skal ansættes flere medarbejdere med anden etnisk baggrund. Af dem er det dog kun halvdelen, som går så langt, at de har en målsætning om, at en fast procentdel af medarbejderne skal have anden etnisk baggrund.

Tabel 7: Personalepolitik på virksomhederne

	2002	2004
Har virksomheden en personalepolitik, der tager særlig hensyn til personer med anden etnisk baggrund	10%	11%
Har virksomheden en formuleret politik for, at der skal ansættes flere medarbejdere med anden etnisk baggrund end i dag	-	10%
Har virksomheden sat et mål for, hvor stor en procentdel af medarbejderne, der skal have anden etnisk baggrund	-	5%

De 11 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. 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 8: Hvad indgår i den særlige personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund?

	2002	2004
Regler på arbejdspladsen, der forbyder at omtale indvandrere og andre grupper nedladende	59%	75%
Vejledere og "tovholdere", der kan spørges til råds og hjælpe til i begyndelsen af ansættelsen	48%	57%
Tilpasning af regler for arbejdsbeklædning, så de ikke udelukker medarbejdere med anderledes skikke og traditioner	33%	30%
Tilpasning af arbejdstider, fridage med videre, så de kan passe med andre skikke og religioner	25%	19%
Udarbejdelse af etisk eller socialt regnskab	22%	25%
Mulighed for kombinerede forløb, hvor der gives sprogundervisning på arbejdspladsen i en del af arbejdstiden	20%	40%
Uddannelse af ledelsen i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund	15%	21%
Uddannelse af tillidsfolk i at arbejde med personale med anden etnisk eller kulturel baggrund	15%	20%

Note: Kun virksomheder, der har en særlig personalepolitik for medarbejdere med anden etnisk baggrund

Barrierer for integration

Den største barriere for en vellykket integration på arbejdsmarkedet er manglende dansk kundskaber. 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. 95 procent mener, at der skal ske en styrkelse af sprogundervisningen, hvis

integrationen skal lykkes bedre end den gør i dag. Ligeledes peger lederne på vigtigheden af at opkvalificere de dårligt uddannede flygtninge og indvandrere, og at det skal være lettere at vurdere uddannelser taget i udlandet.

Samtidig med forbedring af sproglige og faglige kvalifikationer mener deltagerne i undersøgelsen, at der skal arbejdes med en "afproblematisering" 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 succes historier 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.

54 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 9: Hvad er vigtigt for at sikre en bedre integration på arbejdspladserne
(Andel af lederne, der mener det er vigtigt)

Styrkelse af sprogundervisningen	95%
Holdningsændringer hos etniske minoriteter	94%
Opkvalificering af de personer med anden etnisk baggrund, der har dårlig eller ingen uddannelse	87%
Mere klarhed over værdien af udenlandske uddannelser	84%
Synliggørelse af succes historier om personer med anden etnisk baggrund	83%
Holdningsændringer hos danskere	83%
Bedre omtale af etniske minoriteter i medier/offentligheden	68%
Enklere kontakt mellem offentlige myndigheder og virksomheder	54%
Bedre tilskudsordninger til ansættelse af personer med anden etnisk baggrund	36%
Personalepolitik på arbejdspladserne, hvor der tages hensyn til medarbejdere med anden etnisk baggrund	30%
Lavere mindsteløn	14%
Kvoteordninger på virksomhederne, hvor virksomhederne skal tage en vis andel af flygtninge og indvandrere	10%
Oprettelse af et etnisk klagenævn	8%

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 1.887 ledere, og de 818 indkomne svar giver dermed en svarprocent på 43. Svarprocent og den brede sammensætning af panelet sikrer en stor pålidelighed i undersøgelsens resultater.

Undersøgelsen er gennemført som en internetbaseret spørgeskemaundersøgelse ultimo januar 2004.