

Feasibility studie af:
**Rekrutteringsprojekt for ledige nydanskere
med højere eller akademisk uddannelse.**



Rapporten er udarbejdet af:

”100 mand til 100 virksomheder”

Hundige, 2003.

1. Resume.

Denne feasibility rapport afdækker en række forhold omkring etableringen af et rekrutteringsprojekt for nydanskere med højere eller akademisk uddannelse, som er baseret på en konkurrencepræget kampagne overfor erhvervslivet, kaldet ”100 mand til 100 virksomheder”.

Der redegøres for beskæftigelsesgraden for nydanske højtuddannede og akademikere, deres ledighed, jobsøgningserfaringer og kompetencer.

Ligesom der ses på de private og offentlige arbejdsgiveres forventninger til nydanskernes kompetencer og kvalifikationer.

Endeligt indgår der en SWOT analyse af projektets ide på basis af en gennemgang af lignende initiativer for rekruttering af nydanske højtuddannede og akademikere.

På basis af dette feasibility studie kan forfatterne konkludere, at rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder” vil ligge i en niche på det kommende privatiserede arbejdsformidlings- marked.

Det skønnes at rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder” har gode muligheder for både, at få den nødvendige gennemslagskraft i forhold til sit mål, om at formidle 100 mand til 100 virksomheder, gennem en intensiv rekrutteringskampagne, samt på sigt, at blive underleverandør og medspiller til a-kassernes og erhvervslivets initiativer på området.

Der kan ligeledes på grundlag af regeringens plan ”Flere i arbejde” være samarbejds muligheder med de af beskæftigelsesministeren foreslåede videnscentre. De skal hjælpe AF, kommunale bistandskontorer og integrationsarbejdet med at afklare indvandrere og nydanskernes kompetencer og erhvervede kvalifikationer, således at de lettere kan tilpasses det danske arbejdsmarkeds behov.

Indhold:

Side	Kapitel	
s.2	1	Resume
s.4	2	Baggrundsinformation for feasibility-rapporten.
s.6	3 a 1	Baggrunden for rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”.
s.12	3 a 2	Centrale begreber i rapporten for rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”.
s.13	3 b 1	Veluddannede nydanskere: uddannelse og faglige kompetencer.
s.17	3 b 2	Arbejdsgivernes og arbejdsmarkedets behov.
s.20	3 b 3	Erhvervslivets egen personalepolitik.
s.25	3 b 4	De ledige nydanskernes erfaring med jobsøgning
s.27	3 b 5	Nydanskere der har fået job
s.30	3 b 6	Arbejdsformidlingens erfaringer med rekruttering af nydanskere.
s.32	3 b 7	Erhvervslivets og de faglige organisationers jobklub erfaringer med rekruttering af nydanskere.
s.36	3 b 8	Eksempler på udenlandske erfaringer med rekruttering af indvandrere.
s.38	4 a	Beskrivelse af rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”
s.43	4 b	SWOT analyse
s.48	4 c	SWOT af rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”
s.51	5	Anbefalinger
s.52		Reference liste
s.53		Internet resurser
s.54		Referencepersoner
	Bilag:	
s.56		Indbydelse til samarbejde
s.57		Spørgeskema til e-mail svar
s.58		Spørgeskema til kvalitative interviews

2. Baggrundsinformation for feasibility-rapporten

Indledning

Denne rapport over Feasibilitystudiet af rekrutteringsprojekt for ledige nydanskere med højere eller akademisk uddannelse, er gennemført af Torben Estermann (Cand. Phil. & MA-EID), Abram Mahmoodi (Cand. scient. soc.) og Farrokh Nassehi (MBA, revisor og etableringsrådgiver).

Målet med rapporten er at afprøve forudsætningerne for projekt ideen ”100 mand til 100 virksomheder”, samt identificere og definere centrale begreber og interessenter for projektet iværksættelse.

Ud fra den periode som har været til rådighed for rapporten, har vi lavet visse indholdsmæssige begrænsninger. Vi har dog søgt at bevare bredden af relevante emner, for at give et overblik over den samlede projekttid.

De fem uger der var til vores rådighed har været anvendt på følgende måde:

1 uges afklaring af disposition over feasibility studiet.

3 ugers field- og deskstudies, med spørgeskema og kvalitative interviews.

1 uges opsamling og redigering.

Geografisk har vi valgt 5 amter i Danmark som område for informationssøgning:

Københavns Amt, Frederiksborg Amt, Fyns Amt, Århus Amt og Nordjyllands Amt.

De væsentligste kilder til feasibility studiet har været:

Arbejdsformidlingen, A-kasser for akademikere og højtuddannede,

Dansk Arbejdsgiverforening, Amternes Arbejdsmarkedsudvalg, samt;

Faglige indvandrernetværk i Danmark og individuelle etniske akademikere.

Vi har også benyttet en lang række hjemmesider på Internettet og set på internationale erfaringer fra lignende projekter i UK og Sverige.

Tak til civilingeniør Bjarne Kousholt, og til Erhvervs- og Boligstyrelsen for velvillig støtte.

Samt et stort tak til Dem der svarede på vore mange spørgsmål og deltog i interviews med os.

Torben Estermann, Abram Mahmoodi og Farrokh Nassehi

Hundige, 12. januar 2004.



3 a 1 Baggrunden for rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”.

Integration & Beskæftigelse

Politisk, samfundsøkonomisk, kulturelt og menneskeligt er integration og beskæftigelse sammenhængende elementer. Danmark har via nye etniske befolkningsgrupper fået tilført ressourcer som skaber samfundsmæssig værdi og bidrager til fortsat vækst. Men mange nydanskere oplever, at det danske arbejdsmarked er lukket. Dette er for dem, præget af manglende gensidigt kendskab og fortrolighed. Det må ændres, så højt uddannede nydanskere bliver et positivt element på det danske arbejdsmarked.

Rekrutteringsprojektet

”100 mand til 100 virksomheder” vil synliggøre kvalifikationsniveauet blandt højtuddannede nydanskere overfor erhvervslivet. Dette gøres gennem et til lejligheden oprettet sekretariat der fungerer som;

En selvstændig rekrutteringsenhed der står for at indsamle informationer om erhvervslivets behov for højtuddannet arbejdskraft og om ledige nydanskernes højere og akademiske kompetencer.

Koordinator af rekrutteringskampagnen overfor arbejdsgivere og højtuddannede og akademikere blandt nydanske jobsøgere. Denne bygges op som en konkurrence mellem virksomhederne om at komme med blandt de første 100 virksomheder der når at ansætte en højtuddannet nydansker. Hvor hurtigt kan det nåes? Hvilken virksomhed bliver nr. 100? På Internettet kan virksomhederne og andre interesserede følge med i hvor langt projektet er fra målet med de 100 mand til de 100 virksomheder?

Hvorfor ”100 mand til 100 virksomheder”?

Konceptet er hentet fra idrætslivet, hvor man i svømning har en konkurrence der hedder ”100 mand 100 meter”. Når 100 mand kommer i arbejde på 100 virksomheder, er der startet en ny bevægelse til fordel for det danske arbejdsmarked og integrationen. Projektet fokuserer ikke på mænd alene, men retter sig naturligvis mod højt uddannede nydanskere af begge køn.

Statistik for udviklingen blandt i de etniske mindretal og arbejdsmarkedet

Tabel:

Udviklingen i 16-66-årige nydanskere fra tredjelandes arbejdsmarkeds tilknytning pr. 1. januar 1995, 2001 og 2021.

	1995	2001	2021
Beskæftigede	35.865	91.332	204.500
Arbejdsløse	20.440	13.489	30.000
Uden for arbejdsmarkedet	38.857	91.486	204.500
I alt	95.162	196.307	439.000

Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik

(Kilde: Regeringens vision og strategier for bedre integration, Juni 2003)

Det fremgår ikke af disse tal – eller af regerings politikpapir (juni 2003) i øvrigt, hvor mange nydanskere der er højt uddannet eller har en akademisk uddannelse.

Danmarks Statistik har ligeledes offentliggjort tal for nydanskernes erhvervsfrekvens og deres erhvervskompetencegivende uddannelse, ud fra enkelte udvalgte lande. Men redegøre ikke for akademisk uddannede nydanskere.

Men nedenstående billede af erhvervs- og beskæftigelsesfrekvensen for nydanskere generelt, siger i det mindste noget om tre væsentlige faktorer for vellykket arbejdsmarkeds integration; Erhvervsfrekvensen (forstået som erhvervs kompetencen), Beskæftigelsesfrekvensen (forstået som faktiske beskæftigelse), samt hvor lang tid integrationsprocessen har taget for udvalgte grupper af nydanskere på arbejdsmarkedet.

Danmark statistik skriver i Nyt fra Danmarks Statistik (Nr. 188, 5. maj 2003) at:

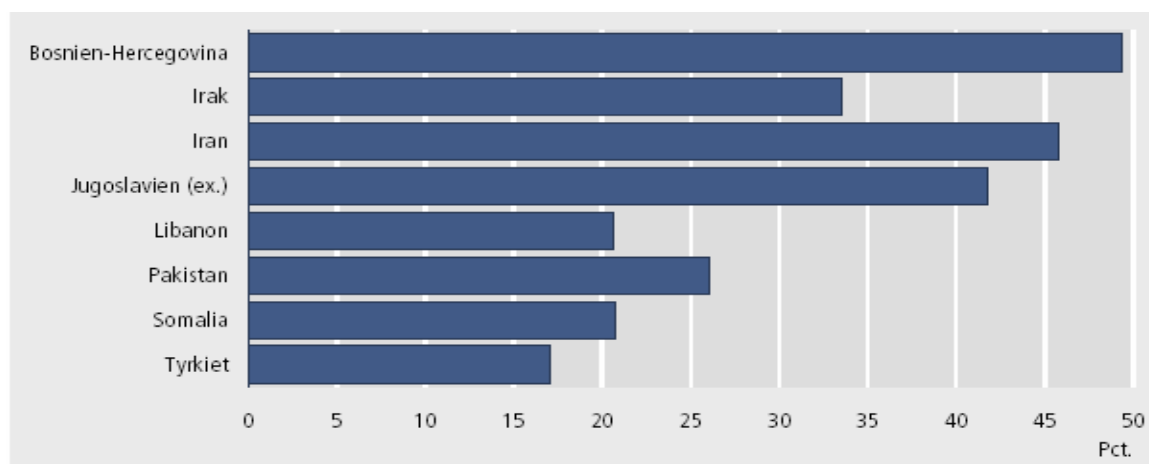
”Erhvervsfrekvensen for nydanskere fra ikke-vestlige lande er 29 pct. point lavere end for personer med dansk oprindelse (...). Forskellene i nydanskernes erhvervsdeltagelse kan bl.a. skyldes forskelle i andelen, der har en erhvervskompetencegivende uddannelse. (...) Længden af opholdstiden i Danmark er ligeledes en faktor, der har betydning for erhvervsdeltagelsen”.

Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser for indvandrere (16-66 år). 2002

	Erhvervsfrekvens			Beskæftigelsesfrekvens		
	Mænd	Kvinder	I alt	Mænd	Kvinder	I alt
Indvandrere fra:						
Vestlige lande	70	61	65	67	58	62
Ikke-vestlige lande	59	44	51	52	38	45
Bosnien-Hercegovina	60	47	54	53	40	47
Irak	33	15	26	29	12	22
Iran	63	44	55	56	40	50
Jugoslavien (ex.)	67	51	59	60	46	53
Libanon	47	20	35	39	14	28
Pakistan	69	35	53	63	30	47
Somalia	30	11	21	23	9	16
Tyrkiet	72	50	62	63	41	53
Personer med dansk oprindelse	83	76	80	80	73	77

(Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik Nr. 188, 5. maj 2003)

Et eksempel på fordelingen af erhvervskompetencegivende uddannelse (2002) blandt udvalgte grupper af nydanskere:



(Kilde: Nyt fra Danmarks Statistik Nr. 188, 5. maj 2003).

Arbejdsmarkedet

Antallet af personer med en anden etnisk baggrund i beskæftigelse steg i perioden 1994 til 1999. I alt er 37.000 flere nydanskere kommet i arbejde, svarende til en vækst på 48%. Alligevel er arbejdsløsheden for nydanskere flere gange højere end for den øvrige danske befolkning.

Ifølge Danmarks Statistik var antallet af nydanskere i arbejdsstyrken pr. 1. januar 2000 139. 884, hvoraf 124. 303 (88, 9 %) var i beskæftigelse og 15. 581 (11, 1 %) var arbejdsløse.

Ser man på de unge nydanskere, var 14. 132 i arbejdsstyrken hvoraf 13. 413 (95 %) var beskæftigede, mens kun 719 (5 %) var arbejdsløse. For den øvrige danske befolkning gælder det at 96, 2 % af arbejdsstyrken var i beskæftigelse og 3, 2 % var arbejdsløse, dog er ledigheden på vej op igen og nærmer sig de 5 %.

Udenfor arbejdsstyrken

Hertil kommer, at lidt under halvdelen af nydanskerne ikke figurerer i tal for arbejdsstyrken, d. v. s. at de hverken er beskæftigede eller registrerede ledige. Aldersforskydninger i den danske befolkning trækker i retning af et markant fald i arbejdsstyrken, som kan medføre negative påvirkninger på vækst og velstand. Derfor er det også, udover hensynet til den enkeltes livsperspektiv, af stigende samfundsøkonomisk interesse at få disse borgere bedst muligt integreret på arbejdsmarkedet.

Undersøgelser viser, at jo længere tid nydanskere og flygtninge har opholdt sig i Danmark, des flere er i arbejdsstyrken og i beskæftigelse.

Arbejdsstilling

Blandt alle nydanskere der er beskæftigede som lønmodtagere, er 1. 679 (1, 2 %) topledere, 14.732 (11 %) lønmodtagere på højeste niveau, 13. 441 (10 %) på mellemniveau, mens 46. 638 (34 %) er beskæftiget på grundniveau som omfatter både ufaglærte og faglærte arbejdere og 45.579 (33 %) som ufaglærte.

Blandt beskæftigede nydanskere var i alt 34. 667 (34 %) ansat i den offentlige sektor, mens 68.555 (66 %) var ansat i den private sektor. Ud af 200. 000 ansatte i staten er 2. 490 (1, 2 %) nydanskere. I kommunerne udgør nydanskerne 1, 7 % af de ansatte.

Undersøgelser foretaget af Teknologisk Institut viste at nydanskere i et betydeligt omfang er underrepræsenteret på de offentlige arbejdspladser.

Barrierer

Nydanskere er en sammensat gruppe bestående af personer med vidt forskellige uddannelses- og erhvervsbaggrunde. Barriererne for beskæftigelse på arbejdsmarkedet er derfor lige så forskellige. Barriererne kan bestå af mangel på sproglige, arbejds- og uddannelsesmæssige kvalifikationer hos den enkelte nydansker. Ligeledes kan der være tale om holdningsmæssige barrierer hos arbejdsgivere og kollegaer som fører til diskrimination i ansættelsessituationen.

Der findes en relativ stor gruppe af ufaglærte blandt nydanskerne, mens andelen af ufaglærte job på det danske arbejdsmarked er aftagende. Dette forklarer en del af overledigheden for denne gruppe. Mens manglen på kvalifikationer forhindrer den enkelte i at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, rammer diskriminationen på arbejdsmarkedet hele gruppen af nydanskere, uanset individuelle forskelle.

Der findes ifølge Beskæftigelsesministeriet ca. 3000 ledige højtuddannede nydanskere, hvoraf 2/3 dele af dem er kontanthjælpsmodtagere. Dertil kommer, at en del højtuddannede arbejder som taxachauffører og som ufaglærte indenfor hotel- og restaurationsbranchen. De er svære at se i statistikkerne, da de ikke længere er beskæftiget på grundlag af deres faglige kvalifikationer, eller er registreret som ledige på grundlag af deres højere uddannelse.

Danmarks Statistiks socioøkonomiske opgørelse over nydanskernes status og placering på arbejdsmarkedet (2001), viser for projektets målgruppes vedkommende, at der er hhv. 14.732 beskæftiget på højeste niveau og 13.261 beskæftiget på mellemniveau.:

Indvandrere og efterkommere fordelt efter køn og socioøkonomisk status, 1. januar 2000			
	Mænd	Kvinder	I alt
Selvstændige i alt	10.806	4.112	14.918
Medarbejdende ægtefælle i alt	96	813	909
Beskæftigede lønmodtagere i alt	67.412	54.477	121.889
Topleder	1.269	410	1.679
Lønmodtager på højeste niveau	8.748	5.984	14.732
Lønmodtager på mellemniveau	5.541	7.720	13.261
Lønmodtagere på grundniveau	26.790	19.848	46.638
Andre lønmodtagere	12.577	9.720	22.297
Lønmodtagere uden nærmere angivelse	12.487	10.795	23.282
Beskæftigede i alt	78.314	59.402	137.716
Heraf på arbejdsmarkedsorlov	357	918	1.275
Arbejdsløse	9.049	7.251	16.300
Arbejdsstyrke i alt	87.363	66.653	154.016
Heraf uddannelsessøgende børn	9.639	9.168	18.807
Uden for arbejdsstyrken i alt	100.707	123.439	224.146
Midlertidigt uden for arbejdsstyrken	9.585	12.704	22.289
Tilbagetrækning fra arbejdsstyrken	3.302	3.294	6.596
Pensionister	12.192	20.074	32.266
Andre uden for arbejdsstyrke	75.628	87.367	162.995

Kilde: Danmarks Statistik, *Arbejdsmarked, 2001:22, 1. Maj 2001*

Dette feasibility studie afprøver og forsøger at validere projekt ideen overfor lignende initiativer, på Internettet, i Amterne, A-kasserne og hos AF.



3 a 2 Centrale begreber i rapporten for rekrutteringsprojektet '100 mand til 100 virksomheder'.

I rapporten definerer vi '**Højere uddannelse**' som;

- et uddannelsesniveau der forudsætter en studenter-eksamen som adgangskriterium og som er erhvervet på en højere uddannelses-institution i form af en universitetsgrad eller lignende.

I rapporten definerer vi '**Kompetence**' som;

- en erhvervet evne til at udføre en given opgave. Kompetence begrebet har de seneste år været under opblødning, således at man nu også kan tale om 'hårde' og 'bløde' kompetencer.

F.eks. er en 'hård kompetence' en evne som retter sig mod afgrænsede handlinger, hvorimod en 'blød kompetence' er en evne til at overskue og kombinere, forskellige handlinger og deres indbyrdes betydning.

I rapporten definerer vi '**Nydansker**' som;

- en person der har familiemæssig tilknytning udenfor Danmark og EU, enten gennem forældre eller bedsteforældre. (1. eller anden 2. generations indvandrere).

I rapporten definerer vi '**Etnisk mindretal / Etnisk minoritet**' som;

- en befolkningsgruppe hvis traditioner, vaner, religion og sprog adskiller sig fra andre befolkningsgrupper indenfor samme samfund. Etnisk, refererer til etnicitet, det kulturelt særegne ved et menneskes normer etc.

I rapporten definerer vi '**Integration**' som;

- en proces, hvor nydanskere møder det danske samfund, og samtidigt påvirker dette gennem en dialog med det omgivne samfund.

F. eks. er god eller dårlig integration er afhængigt af hvordan, og under hvilke forhold, dette møde foregår samt, af de muligheder der findes for at påvirke samfundet i øvrigt.



3 b 1 Veluddannede nydanskere: uddannelse og faglige kompetencer

Det er i de seneste år blevet tydeligere, at Danmark har fået et betydeligt uddannelsesmæssigt efterslæb. Dette har konsekvenser for hvorvidt Danmark i fremtiden vil være i stand til at fastholde og tiltrække nye videntunge arbejdspladser. Derfor bliver det afgørende at hæve uddannelsesniveaet blandt unge nydanskere væsentligt, samt øge rekrutteringen af arbejdskraft udefra. Det vil være et stort ansvar, som både staten og virksomhederne skal påtage sig..

Ansættelse af højtuddannede nydanskere kan også være et led i en virksomheds generelle personalepolitik, ligesom prioriteringen af *interkulturelle kompetencer* m.v. I nogle virksomheder betragtes det som nødvendigt at have nydanske medarbejdere. Det gælder for eksempel virksomheder, der opererer på det internationale marked, som derfor er afhængige af medarbejdere med interkulturelle kompetencer.

(Se kapitel 3 b 2. for en nærmere definition af interkulturelle kompetencer.)

Nydanskeres faglige kompetenceniveau i sammenligning med andre danskere

Generelt kan man i en sammenligning mellem danskeres og nydanskernes færdigheder og kundskaber sige, at 66 % af de danske mænd og 61 % af de danske kvinder i alderen 25 – 64 år har fuldført en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse.

Blandt nydanskere med var de tilsvarende tal henholdsvis 40 % og 45 %. Heraf havde blot 12 % af mændene og 9 % af kvinderne fuldført en dansk erhvervskompetencegivende uddannelse.

(Højere eller universitets uddannelse)

Der er dog store udsving indenfor de enkelte grupper af nydanskere. Af de seneste analyser, fra Danmarks Statistik fremgår det, at hver tredje nydansker faktisk har en faglig eller videregående uddannelse. Andelen varierer fra 67 % blandt Polakker til 15 % blandt Somaliere.

Integrationsministeriets *Årbog om udlændinge 2002: Status og Udvikling* viser, at nydanskere ikke fuldt ud kan udnytte deres medbragte uddannelse til at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Det er således kun 50 % af de nydanskere fra tredjelande, der har taget en mellemlang eller lang videregående uddannelse i udlandet, som er i arbejde. Blandt danskere og nydanskere med en dansk uddannelse på samme niveau, er det tilsvarende tal omkring 80 % der er i arbejde.

Den medbragte uddannelse og den dansk erhvervede uddannelse

Af tabellen nedenfor fremgår det, at der er forskel på mænd og kvinders uddannelsesbaggrund, idet de mandlige nydanskere generelt har opnået et højere uddannelsesniveau i oprindelseslandet end kvinderne. Blandt de mandlige nydanskere har 19 % af mændene en videregående uddannelse fra hjemlandet, mens det samme tal for kvinder er 15 %. Samlet set udgør højere uddannede og akademikere kun 17 % af nydanskerne.

Højeste medbragte uddannelse¹ for 25–64-årige nydanskere fra tredjelande pr. 1. januar 2002

	Mænd	Kvinder	I alt
Ingen uddannelse/uoplyst	18%	20%	19%
Grundskole ²	27%	33%	30%
Gymnasial uddannelse	12%	12%	12%
Erhvervsfaglig uddannelse	24%	19%	22%
Videregående uddannelse	19%	15%	17%
I alt	100%	100%	100%
Antal	61.954	65.901	127.855

*Kilde: Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd24d. 1 Oplysningerne om medbragt uddannelse inkluderer ikke personer, der har taget en **dansk erhvervskompetencegivende uddannelse**. Det totale antal personer udgør således ikke hele populationen af 25- 64-årige nydanskere fra tredjelande. 2 Det skal bemærkes, at grundskole i denne sammenhæng dækker over 1-10 års skolegang.*

En dansk højere eller akademisk uddannelse

Forskellen mellem voksne nydanskere og deres børn og unges uddannelsesniveau skal bl.a. ses i sammenhæng med, at man enten er født i Danmark og dermed er vokset op i det danske uddannelsessystem, eller at man ikke har levet hele livet i Danmark og derfor ikke har haft mulighed for at følge et almindeligt dansk skoleforløb.

Det skal bemærkes, at skønt de voksne kvindelige nydanskere generelt har et lavere dansk uddannelsesniveau end de voksne mandlige nydanskere, er gruppen af unge nydanske kvinder, der er vokset op i Danmark generelt bedre uddannet end gruppen af unge mandlige nydanskere der er vokset op i Danmark.

Højeste fuldførte danske uddannelse for 25–64-årige nydanskere og efterkommere fra tredjelande samt danskere pr. 1. januar 2002

	Indvandrede nydanskere		Efterkommere af nydanskere		Danskere	
	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd	Kvinder
Ingen uddannelse/uoplyst ¹	79%	84%	6%	6%	2%	2%
Grundskole	8%	5%	37%	30%	26%	30%
Gymnasial uddannelse	1%	1%	17%	18%	6%	6%
Erhvervsfaglig uddannelse	6%	5%	21%	24%	43%	35%
Videregående uddannelse	6%	5%	19%	20%	23%	27%
I alt	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Antal	78.536	78.098	2.273	2.129	1.500.815	1.469.234

Kilde: Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd24d, samt Danmarks Statistik, Statistikbanken.dk, Hfu2.

1 Personer i denne kategori kan have en medbragt (udenlandsk) uddannelse.

Indenfor hvilke fagområder befinder de højtuddannede nydanskere sig?

I skoleåret 2001/2002 var 12 % af de 20-24-årige nydanskere indskrevet på en videregående uddannelse. Til sammenligning var 33 % af danskerne i færd med at tage en videregående uddannelse.

Både blandt unge nydanskere og danskere var en større del af kvinder end mænd, i gang med at tage en lang videregående uddannelse. Forskellen mellem kønnene gør sig imidlertid særligt gældende blandt nydanskerne. Således er 16 % af kvinderne i gang med en lang videregående uddannelse, mens den tilsvarende andel blandt mændene er 11 %.

Hvor studerer de fleste nydanskere?

Her topper de tekniske og pædagogiske uddannelser, efterfulgt af sundhedsuddannelserne. Størstedelen af de unge nydanskere vælger tekniske uddannelser. Af samme grund er der i mindre udstrækning nydanskere inden for de samfundsvidenskabelige og humanistiske studier på universiteterne.

Fordelingen af unge nydanske mænd og kvinders valg af studium viser samme tendens. På de mellemlange videregående uddannelser findes 41 % af mændene på ingeniørstudiet mod kun 5 % af kvinderne. På pædagog- og sundhedsuddannelserne findes 69 % af kvinderne mod 35 % af mændene. På de lange videregående uddannelser findes 37 % af mændene på naturvidenskab

eller teknik mod 19 % af kvinderne, 14 % af mændene er på humaniora mod 30 % af kvinderne, mens mænd og kvinder i nogenlunde samme udstrækning vælger uddannelser under samfundsvidenskab og sundhed.



Det multietniske Danmark: (POLITIKEN 12. december 2003.)

Fra 1985 til 2002 steg andelen af udenlandske statsborgere i Danmark fra 2,1 til 5 procent. Ca. tre fjerdedele kommer fra lande uden for EU og Norden, fortrinsvist Mellemøsten, Asien og Afrika. Billedet er nogenlunde ens i hele EU. I Danmark udgør indvandrere og deres børn ca. 8 % af befolkningen. Trods en mere restriktiv indvandrerpolitik, vil den andel stige med to procentpoint de næste ti år, forudser Institutet for Fremtidsforskning.

3 b 2 Arbejdsgivernes og arbejdsmarkedets behov.

Dette kapitel er baseret på et udsendt spørgeskema og kvalitative interviews, samt på noter fra Erhvervs- og Boligstyrelsens konference om rekruttering af højtuddannede fra udlandet, afholdt i København den 27. november 2003.

Globalisering

Det danske erhvervsliv er i stigende grad blevet opmærksomt på, at Globaliseringen stiller nye krav til dets overlevelse. I denne sammenhæng blev det anslået på ovennævnte konference i Erhvervs- og Boligstyrelsen, at der mangler mellem 800 og 1300 højtuddannede i de danske virksomheder.

Hvorfor dette er interessant, kan ses af tallene for hvor stor en del af den samlede danske produktion der går til eksport; det er anslået til at udgøre næsten 80 % af den samlede produktion. Til dette knytter der sig krav og behov for udvikling og udveksling af viden i bred forstand.

Det er i denne Globale økonomi, at det danske erhvervsliv har brug for nydanskere med højere eller akademisk uddannelse.

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og nydanskerne

Ud fra dette mener DA, at jobmulighederne for de nydanske højtuddannede og akademikere, vil findes de samme steder som for akademikere i almindelighed. I hvert fald for de akademikere, der har sprogforudsætninger i dansk.

Ingen kompetence at være Nydansker

I spørgsmålet om nydanske jobsøgere har de rette kompetencer, vurderer DA ikke at nydanske akademikere har særlige kompetencer i. f. t. andre akademikere. DA ser mere på den enkeltes personlige og uddannelsesmæssige kompetencer som virksomheden kan anvende - end de etnisk afhængige kompetencer, som for eksempel sprog, kulturforståelse etc. Derfor skelnes der almindeligvis ikke mellem nydanske kompetencer og andre kompetencer. Nydanskere med en

dansk akademisk uddannelse har efter DA's opfattelse samme stærke tilknytning til arbejdsmarkedet som danske akademikere. Og de har de samme jobfunktioner som danskere.

Derudover viser DA's analyser på udlændingeområdet, som findes på DA's hjemmeside (www.da.dk), at nydanskere med en dansk uddannelse, heller ikke udvander i stor stil.

Aktivering af nydanskere

Med hensyn til den kommunale aktivering af nydanskere, er DA ikke tilfreds med at der er så stor forskel fra kommune til kommune. For eksempel nævnes det, at 42 % af dem, der ankom i 1999, er i job i Roskilde ved udgangen af 2001, mens kun 16 % i job i Fredericia og Aalborg. (Her skelnes der ikke mellem uddannelsesniveaet blandt nydanskere i aktivering.) Hvis integrationspolitikken i fremtiden skal være en succes, er det afgørende at kommunernes indsats bliver mere arbejdsmarkedsrettet, og der bliver større fokus på selvforsørgelse frem for forsørgelse. I den forbindelse er det afgørende, at indsatsen i højere grad sker i samspil med arbejdspladserne.

Kulturel eller Interkulturel kompetence?

Til slut vil vi kort vende tilbage til kompetence spørgsmålet. Vi har erfaret at "Kulturel kompetence" er blevet et "plus-ord" blandt erhvervsledere. Det sammenfatter forskelligartede dimensioner, såsom kulturel udfoldelse, kulturel viden, æstetik, kreativitet, interkulturel forståelse og medier.

På Erhvervs- og Boligstyrelsens konference i november måned 2003, var en af pointerne, at dansk erhvervsliv bør sætte mere fokus på begrebet interkulturel kompetence, og ikke på blot kulturel kompetence, som imidlertid i høj grad er forudsætning for førstnævnte.

Interkulturel kompetence forstås grundlæggende som: En overordnet bevidsthed om, hvordan og hvornår man skal være opmærksom på, at kultur spiller ind på menneskers handlen. I forhold til arbejdslivet drejer det sig om at have en faglig indsigt der også dækker kultur, etnicitet, globalisering, etnisk ligestilling og sammenhænge mellem sprog, identitet og magt.

Interkulturel kompetence kan beskrives gennem fire dimensioner:

- 1) At respektere andre menneskers erfaringer som ligeværdige, selv om de strider med ens eget syn på virkeligheden.
- 2) At se kultur som et fagområde, der rummer viden om globalisering, kulturbegreber, sprog, identitet, medier og magt.
- 3) At arbejde med anti-diskrimination og etnisk ligestilling som grundlæggende værdi på arbejdspladsen.
- 4) At have kendskab til og erfaring med interkulturel kommunikation.

(Den første dimension ses som grundlæggende og indgår i de øvrige dimensioner.)

Interkulturel kompetence er altså ikke nødvendigvis en kompetence som specielt nydanskere har – men en kompetence som udvikles gennem studier og i praksis, og kan læres af alle.

Ofte forveksles de to begreber: kulturel kompetence og interkulturel kompetence, men forskellen er, at kulturel kompetence er at kende én kulturs omgangsformer og de dertil knyttede uskrevne regler. Mens interkulturel kompetence er, at kunne analysere bagvedliggende kulturelt bestemte bevæggrunde for en bestemt adfærd, eller opfattelse i flere forskellige kulturer.



3 b 3 Erhvervslivets egen personalepolitik.

Personalepolitik er et vigtigt instrument til sikringen af en mangfoldig personalesammensætning, især hvis den også indeholder intentioner og praktiske handlingsforslag for virksomheden.

Målsætninger

En personalepolitik er derfor ofte formuleret som et sæt af målsætninger;

- om at ville fremme de etniske minoriteters lige mulighed for ansættelse,
- om at sikre medarbejdernes uddannelse,
- om at styrke tilhørsforholdet gennem forfremmelser.

Disse er med til at gøre arbejdspladsen mere åben overfor samfundets mange grupper af jobsøgende.

Ligeledes kan det være et konkret mål, at personalesammensætningen afspejler det omgivende samfunds etniske befolkningssammensætning. I nogle tilfælde er det tillige et vigtigt konkurrence parameter.

Personalepolitikken har også betydning for hvorledes erhvervslivets virksomheder fremtræder i annoncering af ledige jobs, hvor der evt. kan være direkte opfordringer til både personer med dansk og anden etnisk baggrund om at søge.

Endeligt er det også af betydning at erhvervslivets virksomheder gennemtænker hvordan den enkelte arbejdsplads kan drage fordel af forskellige sproglige og kulturelle kompetencer og hvad arbejdspladsen kan gøre for at fremme et godt arbejdsmiljø for alle.

Etnisk ligestilling handler derfor ikke kun om at give alle en fair chance, men også om at sikre en gunstig social og økonomisk udvikling for alle, gennem en mangfoldig personalepolitik

Virksomhedernes mangfoldigheds aktør

”Foreningen til integration af Nydanskere på arbejdsmarkedet” peger på, at integration og forholdende omkring medarbejdere med andre religioner og kulturbaggrunde end de traditionelt danske, i stigende grad er kommet i fokus i virksomhedernes personalepolitikker.

Den danske lovgivning mod diskrimination, stiller desuden virksomheder der har forholdt sig til ligebehandling og mangfoldighed i deres personalepolitiske grundlag bedre, end de virksomheder der ikke har gjort en indsats.

Før vi ser nærmere på personalepolitikens betydning, vil vi her summere de væsentligste indikatorer for nydansk akademisk arbejdskraft integration i virksomhederne.

- a. Rekruttering og fastholdelse.
- b. Kompetenceudvikling og omstilling; Hårde og bløde kompetencers er af lige stor betydning.
- c. Socialt ansvar; Omsorg og trivsel, og personalesociale aktiviteter
- d. Arbejdsmiljø; Alkohol og rusmidler, samt rygepolitik.
- e. Lønpolitik; herunder afskedigelse og Seniorpolitik

Det er langt fra alle virksomheder der har en personalepolitik hvor der indgår spørgsmål og emner der vedrører nydanskernes problemstillinger.

Men når det er sagt, kan vi også finde gode eksempler på personalepolitik som tager højde for den ændrede demografiske sammensætning af arbejdskraften – herunder den højt uddannede og akademiske arbejdskraft. Mange af disse gode kræfter er samlet i ”Foreningen af nydanskere på arbejdsmarkedet”.

Mangfoldighed

De fem førnævnte punkter har alle en mangfoldigheds dimension som det er værd at forholde sig til, hvis arbejdspladsen skal kunne drage nytte af den højt uddannet og akademisk arbejdskraft blandt de etniske mindretal.

a) Rekruttering og fastholdelse.

- Her gælder det for virksomheden om at definerer kulturelle – eller mellemmenneskelige – omgangsformer med respekt for forskelligheden. Således at der bliver plads til alle.

b) Kompetenceudvikling og omstilling.

- Lige muligheder for opkvalificering – og idé udvikling for virksomhedens kerneområde.

c) Socialt ansvar.

- Interesse for 'det hele menneske' – den ansattes samlede livssituation, hvilket i sidste ende er med til at sikre en fastholdelse af kompetencer i virksomheden.

d) Arbejds miljø.

- Her er det særligt 'Ryge- og Alkohol-politikken' som kan afgøre om arbejds miljøet er rummeligt nok til alle på arbejdspladsen.

e) Løn politik, afskedigelse og Senior politik.

- Udover de i overenskomsten fastsatte rammer for aflønning, betyder ordnede fratrædelsesforhold og en Senior politik meget for den nydanske arbejdskraft.

Alene ud fra det forhold at en stor del af nydanskerne har familie udenfor landets grænser som man fortsat gerne vil kunne hjælpe. Derfor er en god pensionsordning og mulighed for løsere tilknytning til arbejdspladsen, en vigtig del af Senior politikken for nydanskere.

Case:

Håndværksrådet har på deres hjemmeside www.hvr.dk/nydansker, givet ordet til en nydansker, som har disse gode råd til arbejdsgiverne og personalecheferne;

”Ros er som doping. Det betyder afsindig meget at få ros for sit arbejde og et klap på skulderen. Så er man villig til at knokle. Når man er ny og usikker er rosen dobbelt så vigtig.

En lille lønforhøjelse er meget værd. Det der for en dansker kan være en lille lønforhøjelse er meget mere værd for en nydansker. Ofte svarer en dansk månedsløn til et helt års indtægt i hjemlandet. Og mange nydanskere har stadig familie i hjemlandet, som de skal være med til at forsørge.

Snak om livet og ikke kun om arbejde. I mange af de lande hvor nydanskere kommer fra, er man vant til, at en arbejdsplads næsten er som en familie. Man kender hinanden godt og hjælper hvor man kan. Det betyder meget at man også på danske arbejdspladser interesserer sig for hvem nydanskeren er, og hvordan det f.eks. går med hans familie, i stedet for kun at tale om arbejdsopgaver.

Tag folk alvorligt. Mange ledere glemmer at lytte ordentligt, når nydanskere kommer med forslag til forbedringer eller ændringer i arbejdsgange m.m. Måske fordi forslagene ikke bliver præsenteret på fejlfrit dansk. At man ikke kan sproget flydende betyder ikke, at ideerne er dårligere.

Stol på nydanskerens dygtighed og selvstændighed. Det er godt at få vist hvorledes arbejdsopgaverne ønskes udført. Men det er ikke rart at føle sig overvåget. Stol på at nydanske medarbejdere er lige så dygtige som danske medarbejdere.

Lav opfølgende samtale efter ansættelsen. Når man starter et nyt sted og måske ikke er så god til dansk, er det vigtigt, at ledelsen gør noget aktivt for at høre om man trives. Man henvender sig sjældent selv. Dels fordi det i mange lande anses for uhøfligt, dels fordi man ikke føler sig i en

position, hvor man kan tillade sig det. Derfor: Giv mulighed for at alle ansatte kan få talt med ledelsen om ideer, problemer, tanker og så videre.

Husk at alle har en fortid. Alle mennesker har en fortid som indvirker på deres måder at tænke og handle. For mange nydanskere har de første år på arbejdsmarkedet været hårde og ydmygende. Det kan betyde, at man er mere kampberedt end godt er, hvis man føler sig trådt på. Derfor: spørg løs hvis der er reaktioner eller handlemønstre du ikke forstår.

Stort temperament kræver tid til dialog. Specielt sydlændinge er kendt for at have et stort temperament. Kombineret med en hård fortid betyder en kort lunte, at der er brug for mere tid til dialog. Find problemet i god tid, og snak om det på et tidspunkt hvor der er tid og ro. Ikke midt i en stresset situation.”

(kilde: Gennem nydanske øjne, www.hvr.dk/nydansker_nydanske_øjne.htm)



3 b 4 De ledige nydanskere erfaringer med jobsøgning

I dette kapitel præsenterer vi eksempler på ledige nydanskere erfaringer, baseret på kvalitative interviews med højtuddannede nydanskere der på interview tidspunktet var arbejdsløse eller uden for arbejdsstyrken. Vi ville belyse, hvordan de oplever jobsøgningen på det danske arbejdsmarked. Samt hvad de har erfaret i forbindelse med forskellige typer af aktivering af arbejdsløse.

Her er to eksempler: En Ingeniør fra Bosnien som er uddannet som Elektronik Ingeniør i Bosnien. Og en kommunikationseksperter fra Sierra Leone, der er uddannet på Roskilde Universitets Center.

Eksempler på aktiv jobsøgning

De to højtuddannede nydanskere har begge aktivt anvendt forskellige former for jobsøgninger herunder skriftligt, telefonisk samt elektronisk kommunikation.

Elektronik ingeniøren fra Bosnien har anvendt uopfordret ansøgninger til virksomheder i såvel Danmark som Bosnien. Han har fremhævet i sine ansøgninger, at han har en medbragt uddannelse som Ingeniør og stor praktisk erfaring fra hjemlandet. Ligeledes, at han har han undervist i 2 år på Teknisk Skole i Holbæk.

Kommunikationseksperter fra RUC, der har sin oprindelse i Sierra Leone, har også anvendt de samme ansøgningsformer dvs., skriftlig, telefonisk og elektronisk samt uopfordrede ansøgninger. Han fandt et 6-måneders jobtræningsforløb hos Bistandsorganisationen Ibis, gennem sin danske kones netværk på arbejdsmarkedet.

Eksempler på hjælp i jobsøgning

Den Bosniske ingeniør fik sit første job som underviser på Teknisk Skole i Holbæk gennem Røde Kors' Job-formidling for nyankomne flygtninge. Siden han ophørte med at undervise dér, har han anvendt AF og kontakter blandt andre ingeniører, herunder via sin forening for Bosniske Ingeniører (FIBIH), til at søge job. Blandt andet har han været involveret i projektsamarbejde mellem danske virksomheder og bosniske myndigheder og virksomheder. Han har også lagt sit CV på Internettet under AF. P.t. står han foran at skulle aktiveres i Københavns Kommune.

Kommunikationskandidaten har deltaget i jobsøgningskurser udbudt gennem AF i Storkøbenhavn. Han har også lagt sit CV på Internettet.

Eksempler på resultater af aktiv jobsøgning

Resultaterne af den aktive jobsøgning, var for den Bosniske ingeniørs vedkommende kun afslag. De typiske afslag var ikke begrundet.

Kommunikationskandidaten har ofte fået afslag – nogle gange var der intet svar overhovedet, heller ikke nogen bekræftelse af at ansøgningerne var modtaget eller ej. Siden 1999 har han kun engang været kaldt til jobsamtale. Det var hos MS (Mellempfolkeligt Samvirke), som søgte ulandsfrivillige til et job der handlede om kommunikation og udvikling i Tanzania, men det var ”besat til anden side, til en som var mere erfaren”.

Havde afslag noget at gøre med kompetence/uddannelse, eller sprog, kultur og etnicitet?

Den Bosniske Ingeniør har modtaget tre former for afslag:

1. De sætter ansøgning og CV i deres arkiv/kartotek til fremtidig behov.
2. De sender standard brev om at stillingen er besat til en anden side.
3. Der opfordres til at søge igen, når der ledige stillinger.

Der er ikke givet egentlige begrundelser for afslag.



3 b 5 Nydanskere der har fået job

I forlængelse af det forrige kapitel 3 b 4, har vi også interviewet højtuddannede nydanskere i arbejde. Disse informationer er ligeledes indsamlet gennem kvalitative interviews.

Her er to eksempler: En ansat ingeniør fra Irak og en kurdisk farmaceut der har erfaringer fra et praktikforløb.

Eksempler på aktiv jobsøgning

Ingeniøren er uddannet Teknisk Miljøleder fra DTU. Han er fastansat som ingeniør i Miljøkontrollen i Københavns Kommune og har gennemført to uddannelser;

B. Sc. Bygningsingeniør ved Københavns Teknikum i 1993 og M. Sc. (Master degree) i Miljø ved DTU (Danmarks Teknisk Universitet) i 2000. I takt med arbejdsmarkedets behov har han fortsat opkvalificeret sig og løbende opdateret sin CV, som led i en aktiv jobsøgning.

Farmaceuten, der tillige er formand for de Kurdiske Studerende (KSSE) og studerer ved Farmaceutisk Institut i København, har erfaringer fra et 6 måneders praktikophold i et Apotek i Helsingør. Han syntes det var en fantastisk oplevelse både for ham selv og for arbejdsgiveren, selvom det var første gang Apoteket havde en nydansker i praktik. Kunderne var også meget tilfredse med indsatsen fra hans side.

Hvor har du henvendt dig for hjælp i jobsøgning?

Ingeniøren har altid bevæget sig i takt med arbejdsmarkedets behov og fulgt med udviklingen på arbejdsområdet, miljø. Det har han lært ved aktiv deltagelse i jobsøgningskurser, gennem praktik hos Miljøstyrelsen og hos organisationen; *Dialog med Virksomheder*. Hans CV har han opdateret på Internettet via en jobsøgningsdatabase.

Farmaceuten bruger netværket indenfor sin forening (KSSE) og følger i øvrigt udviklingen på arbejdsmarkedet. Han sørger også for at få en tidssvarende faglig opkvalificering, gennem sine studier på Farmaceutisk Institut.

Eksempler på resultat af den aktive jobsøgning?

Ingeniøren har både fået afslag og været samtaler på sine ansøgninger. I det hele taget har han ikke været ledig ret længe, fordi han var bevidst, målrettet og afklaret med sin jobjagt.

Farmaceuten har også fået afslag og været til samtaler om praktikpladser.

Havde afslag noget at gøre med kompetence/uddannelse, eller sprog, kultur og etnicitet?

Ingeniøren mente, at det var svært at sige om de afslag han har fået, var begrundet i etnicitet, kultur eller religion.

”Når jeg sammenligner mine første CV og ansøgninger, kan jeg godt se, at uddannelsen alene ikke er tilstrækkelig til at en kan fungere på den samme måde som andre på arbejdsmarkedet.

Som del i jobsøgningen havde jeg brug for at få erfaring og kendskab til relevante virksomheder.”

Konklusion på kvalitative interviews

Gennem vores kvalitative interviews med hensyn til kompetencer og barrierer har vi erfaret følgende;

Blandt de interviewede som var arbejdsløse fandt vi;

At deres faglige kompetencer var relevante og brugbare for dem selv, men at de ikke blev værdsat af arbejdsgiverne. De har alle søgt at opdatere deres kompetencer med nye kurser og almen orientering indenfor deres fagområder. Deres dansk sproglige kompetencer er derimod ikke optimale. Flere har anvendt tilbud om dansk kurser udbudt af AF, for at forbedre deres ansøgninger.

At der er en ringe kommunikation mellem dem og arbejdsgiverne – da de sjældent eller aldrig får svar på deres ansøgninger. Samt en barriere der handler om at undgå at drukne i bunken af ansøgninger som bliver frasortet i første omgang.

At deres netværk enten udelukkende er blandt andre nydanskere – eller er stort set ikke eksisterende, hvilket udgør en væsentlig barriere for at komme ind – og siden at komme videre,

på arbejdsmarkedet. Det kan skyldes, at deres opholdstid i Danmark er af forskellig længde, eller også at selve ideen om at lave netværk, er fremmed for dem.

En anden barriere kan være de ledige nydanskere alder – at mange med højere eller akademisk uddannelse har nået en alder der gør dem mindre attraktive på arbejdsmarkedet.

Diskrimination er reel og subjektiv, da det ikke altid har været muligt at bevise at den manglende besvarelse eller kommunikation med potentiel arbejdsgiver skyldes diskrimination. Men diskriminationen er også reel, da flere virksomheder reelt ikke ønsker at ansætte nydanskere, og fravælger dem alene på navnet.

Blandt de interviewede som var i arbejde, fandt vi;

At deres kompetencer var ny erhvervede og danske, opdateret med kurser, samt at de havde bedre dansk kundskaber.

At de havde overkommet barrierer i kraft af, at de har opholdt sig i Danmark i en længere periode. De var blevet bedre integreret inden de kom i beskæftigelse.

At det ligeledes var erhvervsafhængigt i hvor høj grad nydanskere forblev udenfor arbejdsmarkedet. Eksempelvis har nydanskere med kompetence indenfor sundhedssektoren stort set intet arbejdsløshedsproblem. Modsat akademikere med udenlandsk kompetence fra højere læreanstalter, disse har meget svært ved at få job på deres udenlandsk erhvervede kompetence i Danmark.



3 b 6 Arbejdsformidlingens erfaringer med rekruttering af nydanskere.

Vi har valgt at se på (AF) Arbejdsformidlingens Isbryderordning for højtuddannede nydanskere. Isbryderordningen er en målrettet arbejdsmarkeds integrationsindsats. Ordningen benyttes i de tilfælde hvor en kortere introduktionsperiode til et måske nyt arbejdsområde er nødvendig. Samtidig kan ordningen benyttes sammen med danskundervisning, således at den ledige nydansker både får det rigtige arbejdspladsdansk tilført sammen med muligheden for at tilegne sig nye kompetencer. Ordningen er blevet evalueret på grundlag af virksomhedernes erfaringer med at have en nydansker ansat.

Tilfredsstillende samarbejde?

AF har ikke erfaret at deltagerne i Isbryderordningen har givet problemer i virksomhederne med hensyn til at få de øvrige ansatte til at acceptere isbryderen. AF og Akademikernes Centralorganisation (AC) har lavet en spørgeskemaundersøgelse blandt nydanske isbrydere efter endt forløb. Her fandt man at 96 procent af isbryderne selv mente, at samarbejdet med de øvrige ansatte var meget tilfredsstillende eller tilfredsstillende. Kun 4 procent mente, at samarbejdet var utilfredsstillende. Stort set samme resultat fik man fra spørgeskemaer til virksomhederne. Her svarede 86 procent, at samarbejdet mellem den nydanske isbryder og de øvrige ansatte havde været tilfredsstillende eller meget tilfredsstillende. I 14 % af virksomhederne var det ikke tilfredsstillende.

Dansk kundskaber?

Et andet spørgsmål, som går igen i flere af vor kilder, er dansk kundskaberne, her dog forstået bredt, som kendskab til dansk kultur og samfund.

Ifølge AF var der blandt Isbrydere fra Mellemøsten, Østasien, Østeuropa og Sydamerika en tendens til, at samarbejdet var mindst tilfredsstillende med isbrydere, der kom fra Østeuropa. Efter virksomhedernes opfattelse manglede op mod hver 5. østeuropæiske isbryder kendskab til danske virksomhedsforhold. Det manglende kendskab handlede typisk om normer, arbejdspladskultur, krav til eget initiativ m.v.

Dette skal ses i sammenhæng med at kun hver ottende virksomhed, der havde en isbryder ansat fra Mellemøsten, fandt at samarbejdet med de øvrige ansatte var utilfredsstillende, mod hver femte virksomhed der havde en østeuropæer ansat.

Murbrækker for holdningsændringer?

Et tredje spørgsmål gik på om Isbryderordningen fungerede som murbrækker for nydanske akademikere, således at virksomheder som deltog i Isbryderordningen blev motiveret til at ansætte flere nydanskere? Her fandt AF, at ordningen havde medført holdningsændringer til personer med etnisk baggrund, men at det forudsatte at Isbryderordningen forløb positivt. Omvendt vil et projekt, der ikke vurderes tilfredsstillende tendere til stik modsatte resultat.

AF konkluderede, at forventningerne til isbryderordningen blandt arbejdsgiverne, knyttede sig til såvel de faglige som de kulturelle kompetencer. De kulturelle og sproglige barrierer ses som et mindre problem set fra virksomhedernes side. Isbrydernes faglighed er den væsentligste faktor, når virksomhederne vurderer forløbet af isbryderprojektet. Virksomhederne accepterer langt hen ad vejen isbrydernes kulturelle og sproglige kompetencer, blot de ikke viser sig som barrierer, der får negative virkninger for det faglige, og dermed skaber problemer i forhold til opgaveløsningen.

Dermed er der en tendens til, at de overordnede problemer og barrierer accepteres, mens de barrierer, der vedrører det faglige og daglige arbejde, er mere afgørende for virksomheden.



3 b 7 Erhvervslivets og de faglige organisationers jobklub erfaringer med rekruttering af nydanskere.

I følge vor egen lille spørgeskema undersøgelse blandt AF og Amternes Erhvervsudvalg, samt DA i fem udvalgte amter i Danmark (se bilag.) er det særligt følgende fagområder hvor der er behov for akademisk eller højtuddannet arbejdskraft de næste tre år:

1. Medicin – lægemanglen bliver ikke løst indenfor de næste tre år.
2. Farmaceut – ligeledes vil der også mangle farmaceuter de næste tre år.
3. Forskere – til forskningsarbejde i Globaliseringens betydning for danske virksomheder

Nydanske kompetencer

I spørgsmålet om hvorvidt arbejdsmarkedet er opmærksom på de nydanske højtuddannedes og akademikers kompetencer, fremgår det af rapporten "Uddannelse og arbejde for andengenerationsindvandrere" (2002), som Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut har udgivet sammen med Centre for Research in Social Integration and Marginalization i England, at den "sociale arv" for de nydanske mindretal er betydeligt mere afgørende for de unges uddannelse end deres egne forældres uddannelsesniveau. Det bestyrker påstanden om, at der blandt socialt dårligere stillede godt kan være en positiv holdning i forældregenerationen til uddannelse og at dette ofte er mere styrende for de unges uddannelsesvalg end deres families sociale baggrund.

Ligeledes kan man i erhvervslivet støde på holdninger og erfaringer med rekruttering af nydanske ansøgere med højere eller akademisk uddannelse, som refererer til specifikke nydanske grupper – ex. vis at pakistanere er bedre uddannet end tyrkere, uanset deres families sociale status. Vi har ikke i vort arbejde med denne rapport, fundet yderligere dokumentation for, at der er forskel på de nydanske gruppers holdning til uddannelse.

Men, ifølge rapporten "Uddannelse og arbejde for andengenerationsindvandrere" tager færre nydanskere en uddannelse end øvrige danskere: Kun 39 % af de mandlige og 44 % af kvindelige nydanskere har gennemført eller er i gang med en erhvervskompetencegivende uddannelse, selv om de har levet hele deres liv i Danmark.

Af erhvervslivets og jobklubbernes erfaringer med arbejdsmarkedets rekruttering af akademisk eller højtuddannede nydanskere, fremgår det at der ofte ikke fokuseres på hvad disse ansøgere kan – men snarere på hvad de mangler.

Anderledes kompetencer?

Det er ligeledes muligt at påstå at mange nydanske akademikere eller højtuddannede, heller ikke selv lægger stor vægt på deres anderledes kompetencer. Sikkert af frygt for at blive frasortet i første ansøgningsrunde. At arbejdsgivere til gengæld lægger stor vægt på skriftlig formulering, det danske sprog som kompetence hos ansøgerne, er der ingen tvivl om. Rekrutteringen af nydanskere fokuserer derfor lige meget på dansk-kundskaber som faglige kundskaber og uddannelses baggrund. De ansøgninger vi har fået kopier af, fra vor interviews med ledige nydanske akademikere og højtuddannede, bærer præg af usikre dansk kundskaber.

Fagforeningen PROSA's erfaringer

Et eksempel på et initiativ som skal fremme beskæftigelsen blandt ledige højtuddannede og akademikere. EDB fagforeningen PROSA har iværksat et samarbejde på tværs af organisationen, samtidigt med at de skaber et netværk af IT-virksomheder som i en vis udstrækning vedkender sig deres sociale ansvar. Derved får PROSA mulighed for at jobformidle medlemmerne bredt, således at folk som har været ledige i længere perioder, fastholdes i samhørighed med jobskifttere og nyuddannede. I følge PROSA er der pt. 15-20 nydanske ledige som deltager i PROSA's netværksarbejde. Erfaringerne fra dette er, at der ikke umiddelbart kan peges på særlige problemer for nydanske IT-folk. Eksempelvis har der efter den seneste fyringsrunde i Ericsson koncernen, ikke været en overvægt af nydanskere. Skønt der ikke føres statistik på grundlag af etnisk tilhørsforhold, er det ikke PROSA's erfaring at det er nydanskere som fyres først. Magistrenes Jobservice - som også fungerer som en jobklub for akademikere i København og i Århus, har heller ikke erfaringer med, at nydanskere udelukkes eller har sværere end andre danskere, ved at få eller fastholde beskæftigelse. Der er i det hele taget ikke mange nydanskere blandt akademikerne i Dansk Magisterforening, hvorunder Magistrenes Jobservice er oprettet.

Med hensyn til rekruttering af nydansk højtuddannet eller akademisk arbejdskraft kan de tre kilder ikke belyse andre barriere end de dansk-sproglige. Skønt de uofficielt gerne medgiver at

der blandt flere større arbejdsgivere, sorteres mellem forskellige nydanskere oprindelse. Således skulle vietnamesere være i højere kurs end iranere på IT markedet.

De kulturelle kompetencers betydning

Ser vi igen på den førnævnte AKF rapport "Uddannelse og arbejde for andengenerationsindvandrere" (2002), så er det sandsynligt at grunden til at der i de nydanskernes ansøgninger ikke fremhæves national oprindelse og kulturelle kompetencer skyldes manglende erkendelse af deres betydning, mens der hos arbejdsgiverne netop ses på elementer af kulturel betydning: arbejdsmoral, respekt for autoriteter, identifikation med virksomheden, etc..

Case: De gode argumenter

Håndværksrådet har på deres hjemmeside www.hvr.dk/nydansker fremhævet en række gode argumenter for at ansættelse af nydanskere (vi er opmærksomme på, at der her er tale om et arbejdsmarked der ikke i nævneværdig grad beskæftiger højtuddannede eller akademikere).

”Fordi vi får en stabil arbejdskraft. Den nydanske medarbejder er generelt en meget stabil og trofast medarbejder.

Fordi vi får god ny arbejdskraft. Hvis der ikke ansættes nydanskere i virksomhederne, bliver det svært i fremtiden at rekruttere arbejdskraft. Fra 2010 vil man for alvor kunne mærke, at der ikke er så mange unge at vælge mellem.

Fordi vi får ny inspiration til firmaet. Folk med en anden baggrund har ofte andre kundskaber og viden, som vi kan drage nytte af.

Fordi det er samfundsgavnligt. Jo flere der kommer i arbejde, jo flere er vi til at betale skatten, og jo mindre bliver det offentlige system belastet.

Arbejdsvillighed og respekt for arbejdsgiveren. Nydanskere er ofte så glade for endelig at få lov at vise, hvad de dur til, at de knokler for at bevise, at det var den rigtige beslutning at ansætte dem.

Fordi vi kan gøre nyansættelser mindre risikable. Mange nydanskere har tilskud fra kommunen eller AF med i lommen de første par måneder. Det gør, at det er mindre økonomisk risikabelt at ansætte en ny medarbejder.” (forkortet af forfatterne.)

Som det fremgår af ovenstående opleves nydanskere også som et positivt element i en virksomhed. Både fagligt, socialt og økonomisk.



3 b 8 Eksempler på udenlandske erfaringer med rekruttering af indvandrere.

I dette afsnit vil vi pege på eksempler der kan være inspirerende for den videre udvikling af rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”. Vi har her fundet to væsen forskellige tilgange til jobformidling for akademikere med anden etnisk baggrund i henholdsvis Sverige/Skåne og England.

Malmö Højskoles ”Aspirantutbildning”

I Skåne støtter stat, region og kommune Malmö Højskoles introduktions kursus for akademikere med anden etnisk baggrund end svensk. Den hedder ”Aspirantutbildningen” og er en ”særlig praktisk og teoretisk uddannelse for indvandrede akademikere”.

(Weblink: <http://www.mah.se/utbildning/aspirantutbildning.asp>)

”Aspirantutbildningen” giver den indvandrede akademiker mulighed for at bygge videre på sin uddannelse i teori og praksis, for på den måde at få mulighed for job svarende til kompetencen. Uddannelsen er en etårig videnskabelig uddannelse som tilpasses den enkeltes behov, forudsætninger og ønsker.

Kravet for deltagelse er minimum tre års akademisk uddannelse fra hjemlandet og at modersmålet er et andet end svensk. Man skal være bosiddende Sverige.

”Aspirantutbildningen” er gratis, men kræver at man er tilmeldt AF som aktiv jobsøgende.

Formål og indhold i ”Aspirantutbildningen”.

Kurset skal lette indvandrede akademikere adgang til det svenske arbejdsmarked.

Ved kursusafslutning skal de være fortrolige med det svenske arbejdsliv, dets organisering og arbejdsformer indenfor den enkeltes arbejds- og vidensområde. De skal endvidere have gennemført et større selvstændigt videnskabeligt arbejde.

Kurset består af et introduktionskursus, et karriereplanlægningskursus, individuelle teoretiske studier, arbejdspladspraktik og projektarbejde.

Arbejdspladspraktikken skal modsvare den enkeltes uddannelse og kompetence, således at den enkelte kan vise sin faktiske kompetence, knytte kontakter og bygge netværk samt udvikle sit sprog. Der er knyttet tre vejledere til kursisterne, med hver sit ansvarsområde; Arbejdspladspraktik, Projektarbejdet samt Sprogindlæring.

ETHNIC MINORITIES JOBSITE i England

I England er en række af de etniske mindretals organisationer gået sammen om at forbedre adgangen til arbejdsmarkedet og har sammen etableret **ETHNIC MINORITIES JOBSITE**. (Weblink: <http://www.emjobsite.co.uk>)

Denne virksomheds formål er at fremme diversiteten – etnisk mangfoldighed – på arbejdspladsen. De har indgået alliancer med førende rekrutterings firmaer og indvandrersorganisationer over hele England.

Ligesom der i Danmark har været kampagner for ”mangfoldighed på arbejdspladsen”, er **ETHNIC MINORITIES JOBSITE** en del af en Britisk kampagne. Hjemmesiden indeholder to databaser med henholdsvis arbejdsgivere og arbejdssøgende blandt de etniske mindretal. De tilbyder annoncering og ’headhunting’ for firmaer samt udvikler ”branding” af den enkelte virksomhed.

CV databasen udvikles i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og de etniske organisationer. Endelig har deres hjemmeside også et nyhedsbrev med virksomheds og jobprofiler.



4 a Beskrivelse af rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”.

I Danmark har mange nydanskere med højere eller akademisk uddannelse, svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Dette skyldes en række strukturelle og samfundsmæssige forhold, men vigtigst af alt, at erhvervslivet og de arbejdssøgende nydanskere med højere eller akademisk uddannelse har svært ved at komme i dialog med hinanden.

”100 mand til 100 virksomheder” har som ide, at skabe en formidlings og rekrutterings virksomhed der forbinder nydanskere med højere eller akademisk uddannelse med det private og offentlige arbejdsmarked.

”100 mand til 100 virksomheder” skal fungere som bindeled og som motiverende igangsætter overfor potentielle arbejdsgivere og højt uddannede nydanskere.

Metoden der anvendes er en konkurrence mellem danske virksomheder om at få 100 nydanskere i arbejde. Alle kan følge med i hvor langt man er fra målet med de 100 mand, på konkurrencens hjemmeside www.100mandtil100virksomheder.dk.

Hvor hurtigt kan de danske virksomheder nå at ansætte 100 mand? Hvilken virksomhed bliver nr. 100? Der skabes en konkurrence mellem danske virksomheder om at være blandt de første 100. Tallet 100 er tilmed overskueligt - et opnåeligt mål.

Administration

Som en selvstændig rekrutteringsvirksomhed etablerer ”100 mand til 100 virksomheder” et sekretariat hvorfra følgende initiativer tænkes gennemført:

Kommunikation – med arbejdsgivere og nydanskere.

Formålet er, at få indsamlet informationer om erhvervslivets behov for højtuddannet arbejdskraft og nydanskernes højere og akademiske kompetencer, samt via en reklamekampagne, at skabe opmærksomhed om de resurser som nydanskere med højere og akademiske kompetencer repræsenterer, den værdi de har og kan have for erhvervslivet og det offentlige.

Rekrutteringskampagne – overfor arbejdsgivere og jobsøgende.

Formålet med rekrutteringskampagnen er at gøre arbejdsgiverne opmærksomme på, at de ved deres deltagelse i ”100 mand til 100 virksomheder”, kan få tre store fordele:

1. De får reklame for deres egen virksomhed og positiv omtale gennem deres aktive deltagelse i løsningen samfundsproblemer og ved at bryde barrierer.
2. De bliver en del af et større netværk blandt erhvervsliv og etniske mindretal.
3. De får gratis headhunting af højtuddannet og kompetent arbejdskraft.

Desuden vil rekrutteringskampagnen gøre de højtuddannede nydanskere opmærksomme på projektet ”100 mand til 100 virksomheder” som en specialiseret rekrutteringsvirksomhed for dem.

Database – med virksomhedsprofiler og nydanskernes CV.

Formålet er, at opbygge en database der forbindes med Internettet, således at der gennem aktiv jobsøgning og rekruttering gives mulighed for at virksomheder og nydanskere med højere og akademisk uddannelse, kan benytte det netværk som ”100 mand til 100 virksomheder” repræsenterer. 1000 højtuddannede nydanskere får et nyt og målrettet tilbud om jobsøgning. Der udarbejdes et ensartet og detaljeret CV som registreres i ”100 mand til 100 virksomheders” database. Denne database er tilgængelig for arbejdsgivere som let kan sammenligne de ledige nydanske højtuddannede og akademikers kompetencer, med virksomhedens beskæftigelsesbehov.

Rekruttering og jobjagt – assistance og formidling.

Formålet er, at medvirke til, at dialogen mellem de ledige og de potentielle arbejdsgivere kommer i gang. Sekretariatet på ’100 mand til 100 virksomheder’ tilbyder assistance til jobjagten gennem tilbud om professionel assistance til rekruttering, undervisning samt rådgivning.

Formidling og ansættelsessamtaler – introduktion til arbejdsgivere om de etniske akademikers særlige kompetencer.

Formålet med introduktionen er at synliggøre de lediges nydanskernes kompetencer og erhvervslivets erfaringer med integration på arbejdsmarkedet. Der udarbejdes et særligt præsentationsprogram, som giver et bredere billede af den enkelte nydanskers baggrund og

kvalifikationer. Heriblandt nydanskernes kulturelle kompetencer, og personlige kvalifikationer, som adskiller sig fra de andre danske ansøgere med højere eller akademisk uddannelse.

Mentorordning - for ledige nydanskere med højere og akademisk uddannelse.

Udover introduktionen og kan der også som led i rekrutteringsfasen indgå aftaler om praktik og Mentorordning. Dette kan være en brugbar strategi for arbejdsgiveren og den enkelte ledige nydanske akademiker, da de begge kan blive introduceret til et specifikt arbejdsområde; Virksomheden får mulighed for at afprøve den lediges brede vifte af kompetencer; Den ledige får mulighed for at lære om arbejdsbetingelserne på det akademiske arbejdsmarked. Mentornetværket vil i praksis bestå af arbejdsgivere og ansatte etniske akademikere, som står til rådighed for deltagerne i ”100 mand til 100 virksomheder”.

Rekrutteringskampagnen - og samfundet

”100 mand til 100 virksomheder” er et aktivt bidrag til integrationen og dermed til det danske samfund, som vil få fordel af at flere nydanskere kommer i arbejde.

100 nydanskere vil komme fra passiv forsørgelse og i beskæftigelse, hvilket gavner integrationen for hele familien. De nydanske børn og unge kan lettere motiveres til studier og arbejde; de får nye og flere rollemodeller at spejle sig i; de får sammen med deres familie mulighed for at forbedre deres levevilkår og flytte ud af ghettoen til en bedre bolig.

Målet er som nævnt, at udvælge 1000 ud af de mere end 3000 eksisterende højtuddannede ledige nydanskere, og af disse udvælges 400 kandidater, som tilbydes muligheden for at præsentere sig selv på en DVD. I denne DVD indgår der en bredere præsentation af den enkeltes kompetencer, erfaringer og kvalifikationer. Der vil i præsentationen ligeledes indgå et kort portræt af den enkeltes familiemæssige baggrund. Disse DVD'er gøres tilgængelige for potentielle arbejdsgivere.

På hjemmesiden, der indgår i rekrutteringskampagnen overfor erhvervslivet, kan nydanske højtuddannede og akademikere orientere sig om det akademiske arbejdsmarked og søge job blandt potentielle virksomheder, som deltager i rekrutteringskampagnen ”100 mand til 100 virksomheder”.

Rekrutteringsstrategi - overfor private og offentlige arbejdsgivere

Sekretariatet vil være udfarende overfor erhvervslivets organisationer og Arbejdsformidlingen i Danmark. Der etableres et netværk på basis af databasen over potentielle arbejdsgivere for akademikere.

Rekrutteringsprojektets hjemmeside bliver omdrejningspunktet for rekrutteringskampagnen. Gennem annoncer, plakater og hjemmeside, vil virksomheder tilbydes muligheden at rekruttere nydanske højtuddannede og akademikere, samt få en positiv platform for deres services og produkter. På hjemmesiden tilbydes virksomhederne ligeledes muligheden for at blive portrætteret som bidragsydere til rekrutteringskampagnen ”100 mand til 100 virksomheder”.

Rekrutteringsstrategiens geografiske spredning

Sekretariatet har etableret kontakt til DA, AF, Arbejdsmarkeds- og Erhvervsudvalg, samt faglige og etniske organisationer i fem amter; Københavns, Frederiksborgs, Fyns, Århus og Nordjyllands Amter. Det er i disse foreløbigt fem amter, at der etableres netværk mellem private og offentlige arbejdsgivere og nydanskere med højere og akademisk uddannelse. Men i øvrigt er rekrutteringskampagnen landsdækkende, i kraft af at den benytter Internettet som platform.

Tidshorisont for rekruttering og kampagne

Opstart og afvikling af rekrutteringskampagnens aktiviteter, herunder hjemmeside, jobjagtskurser, netværksarbejde og produktion af DVD, forventes at tage 6 – 9 måneder ad gangen.

Den samlede rekrutteringskampagne ”100 mand til 100 virksomheder” består af 4 forløb over en treårs periode, fra sommer 2004 til sommer 2007.

Økonomi og finansiering af projektet ’100 mand til 100 virksomheder’

Der søges om offentlige midler til ”100 mand til 100 virksomheder” fra bl.a. amternes arbejdsmarkeds- og erhvervsudvalg samt ministerier og EU’s støttepuljer.

Der forventes ligeledes mulighed for indkomst skabende aktiviteter – i forbindelse med hjemmesiden (gennem annoncering) og gennem sekretariatets rådgivnings- og konsulentarbejde overfor erhvervslivet og de offentlige arbejdsgivere.

I et bredere perspektiv rummer ”100 mand til 100 virksomheder” store fordele;

- **for de ledige nydanskere og deres familier**, der får et bedre økonomisk grundlag, og et positivt perspektiv for deres børn og unge som rollemodel. De får en bedre og målrettet arbejdsformidling der vil øge mulighederne for beskæftigelse.
- **for arbejdsgiverne** som får større indsigt i og forståelse af nydanskernes kompetencer, og en mulighed for at rekruttere aktivt blandt nydanske højt uddannede og akademikere da de bliver en del af en landsdækkende rekrutteringskampagne. Samtidigt øges kendskabet til virksomhederne og deres produkter og services.
- **for samfundet** som får en målrettet rekrutteringsindsats, der i modsætning til tidligere initiativer er samlet og overskueligt, og som aflastes ved at flere nydanskere bliver selvhjulpne og aktive skatteydere i stedet for passive modtagere.
- **for integrationen** som får et nyt og positivt holdepunkt, når nydanske familier, arbejdsgivere og offentligheden går sammen om at sætte nydanske højtuddannede og akademikere i arbejde. Det giver færre offentlige udgifter, mindre kriminalitet, højere produktivitet og bedre skatteindtægter, og et positivt mål for de unge nydanskere.



4 b SWOT analyse

S – strength W – weaknesses O – opportunities T – threats

I dette kapitel analyserer vi eksisterende og konkurrerende Internetbaserede rekrutteringsprojekter for nydanskere i Danmark. Da rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder” for en stor dels vedkommende bliver Internet baseret, tager denne SWOT analyse udgangspunkt i eksisterende Internet baserede jobformidlings udbydere, der retter sig mod højt uddannet nydanske akademikere i Danmark.

Vi vil se på deres styrke – deres svagheder – deres samarbejdsmuligheder – samt den trussel de eventuelt måtte udgøre mod projektet ”100 mand til 100 virksomheder”.

Der er reelt kun to Internet baserede jobformidlings udbydere for nydanskere. Det ene er **Jobindex Nydansker** (weblink: <http://www.job-index.dk/nydansker.shtml>) som retter sig mod alle nydanskere – men særligt mod unge nyuddannede og ledige nydanskere.

Jobindex Nydansker er et samarbejde mellem Foreningen for Nydanskere i København og Jobindex på Frederiksberg. Jobindex Nydansker byder på gode råd til jobsøgere. Indeholder en række råd om jobsøgning, CV, tips til ansættelsessamtalen og henviser bl.a. til den anden udbyder:

Jobsamtalen.dk (weblink: <http://www.job-index.dk/jobsamtalen2.shtml>). Her findes også ’Hjælp til rekruttering af etniske minoriteter’ (weblink: http://www.jobsamtalen.dk/hjaelp_til_rekruttering.asp.) med henvisninger til Foreningen af Nydanskere, AF, Finansministeriet og Personalestyrelsen. Indeholder også en database med artikler om emnet ’integration på arbejdsmarkedet’.

Når det gælder rekruttering til det akademiske arbejdsmarked findes der to jobformidlings udbydere som retter sig specifikt mod akademikere.

Det er **Akademikernes Jobbank** (weblink: <http://www.jobbank.dk/index.asp>) og **’KarriereNet’** (weblink: <http://www.jobbank.dk/karrierenet/>)

Akademikernes Jobbank henvender sig til jobsøgende med en videregående uddannelsesbaggrund. Derfor indeholder Jobbanken ingen jobs, der sigter mod ansættelse på baggrund af erhvervsuddannelser eller ungdomsuddannelser. Under Akademikernes Jobbank.dk finder man **KarriereNet** som tager fat på spørgsmål, som vedrører arbejdslivet for højtuddannede. Den indeholder et gratis nyhedsbrev for jobsøgere, der har tilmeldt sig på Akademikernes Jobbank eller via www.karrierevejviser.dk.

SWOT: Der er kun to rekrutterings og jobformidlere for nydanskere på Internettet. Hvilket må siges at være projektet ”100 mand til 100 virksomheder”s komparative fordel.

Foreningen Nydansker har også Mentorprogrammer: Som led i støtten til og arbejdet med Mangfoldighed, rådgiver og vejleder Foreningen Nydansker arbejdsgivere om ”mangfoldigt mentorskab” – via afvikling af kurser og rådgivningsarbejde. Foreningen Nydansker rådgiver også om tilskudsordninger; såsom tovholder ordninger og brobygger ordninger, som vedrører støtte til ledige i en praktik ansættelse på virksomheder.

Foreningen Nydansker har ikke noget netværk blandt nydanskere, men derimod blandt arbejdsgivere som er positivt indstillet overfor nydanskernes integration på arbejdsmarkedet.

Dette netværk er organiseret omkring ERFA-kredse, med erfaringsudveksling mellem de deltagende virksomheder. Her kan virksomhedsledere diskutere relevante problemstillinger med ligesindede virksomheder, hente inspiration og detaljeret viden om nye ideer og tiltag. Foreningen Nydansker støtter ERFA-kredsene organisatorisk og med oplægsholdere. På deres hjemmeside <http://www.foreningen-nydansker.dk/> skriver de blandt andet:

”Foreningen Nydansker har i øjeblikket tre erfakredse:

Erfakredsen for kommunale jobkonsulenter og sagsbehandlere arbejder med at skaffe jobs til ledige nydanskere i de danske virksomheder

Erfakredsen for personaleansvarlige har fokus på det interne aspekt, der handler om at åbne og gear arbejdspladsen til at være mangfoldig.

Erfakreds for offentlige institutioner, der er placeret vest for Storebælt. Her er fokus på samarbejde mellem institutionerne, mangfoldighedsledelse og kompetenceafklaring.”

SWOT: Foreningen Nydanskernes mentor-rådgivning og erfa-grupper, er interessante tiltag som ”100 mand til 100 virksomheder” med fordel kunne inddrage i sit rekrutterings- og kampagne-arbejde, hvor der ligger et konkurrencemoment overfor målgrupperne. Mentor-program rådgivningen vil næppe kunne gøres anderledes, end lige så godt som Foreningen Nydanske leverer. Derimod er ideen med erfa-grupperne, værd at kopiere i ”100 mand til 100 virksomheder”, da det kunne fungerer som motivator overfor andre virksomheder, for deltagelse i ”100 mand til 100 virksomheder”s rekrutteringskampagne.

Ser vi på ”100 mand til 100 virksomheder”s organisation og rekrutteringsmodel (som er beskrevet i kapitel 4 a), så vil ”100 mand til 100 virksomheder” som udbyder af service rettet mod nydanske højtuddannede og akademikere, kunne drage nytte af erfaringerne fra **Senior Service** (weblink: <http://www.seniorservice.dk/>).

Senior Service har mere end 30 års erfaring i stillingsformidling på top og mellemliderniveau i ind og udland, og har en database med mindst 1200 erfarne ledere og specialister der alle er over 45 år. Senior Services arbejdsprocedurer sikrer en ensartet og seriøs sagsbehandling. Deres etiske regler, som alle kandidater skal følge, er med til at sikre kvaliteten.

Ved optagelse i Senior Services database er alle kandidater screenet og interviewet og sorteret. Senior Service har udarbejdet profiler for deres kandidater som de anvender til at matche arbejdsmarkedets behov for specialiseret arbejdskraft. Senior Service formidler jobs til fuldtidsstillinger, til udstationering i og uden for Europa, samt til Bestyrelsesposter og korttidsstillinger.

SWOT: Senior Services opbygning og rekrutteringsmetode kunne med fordel indarbejdes i ’100 mand til 100 virksomheder’ kommunikations- og kampagnestrategi. Der er oplagte muligheder for erfaringsudveksling, og et fremtidigt samarbejde.

Endelig er der **Arbejdsformidlingen i Danmark**, som med deres projekt ’**Etnisk Isbryder**’ retter sig mod etniske mindretal med akademisk uddannelse. Ordningen består af vejledning, rekruttering og tilskud. (Se også AF’s erfaringer med Isbryderordningen i kap. 3b 6)

Etnisk isbryder (weblink: http://www.af.dk/afjobnet/arbejdsgiver/fakta_om_afs_tilbud/rekruttering_af_nydanskere/) også kaldet ”Isbryderordningen” gælder virksomheder inden for brancher, hvor der er gode muligheder for beskæftigelse og hvor virksomheden ikke har erfaring med at have nydanskere ansat til den jobfunktion, der ønskes tilskud til.

Ordningen er primært rettet mod ledige nydanskere som er dagpengeberettiget eller kontanthjælpsmodtagere. Den ledige skal have en kompetencegivende uddannelse. Der er dog ikke krav til længde eller type af uddannelse, eller om den er taget i Danmark. Det kan være lange, mellemlange eller korte uddannelser, erhvervs- eller arbejdsmarkedsuddannelser m.v.

Isbryderordningen er målrettet mod arbejdsmarkeds integration. Ordningen benyttes i det tilfælde hvor en kortere introduktionsperiode til et måske nyt arbejdsområde er nødvendig. Samtidig kan ordningen benyttes sammen med danskundervisning, således at den ledige nydansker både får det rigtige arbejdspladsdansk tilført sammen med muligheden for at tilegne sig nye kompetencer.

SWOT: Etnisk Isbryders brugere, har for størstedelens vedkommende en højere eller en akademisk uddannelse. Etnisk Isbryder er derfor en konkurrent for ”100 mand til 100 virksomheder”s succes, for så vidt angår tilbud til nydanske højtuddannede og akademikere.

Vejledningstjenesten (weblink: <http://www.vejledningstjenesten.dk/sw68.asp>)

Vejledningstjenestens portal er en virksomhedsrettet integrationsindsats. Den indeholder overblik og indsigt om metoder og udviklingstendenser, vedrørende integration af flygtninge og nydanskere på arbejdsmarkedet. Tjenesten er oprettet af Beskæftigelsesministeriet med konsulenter i Århus og København og retter sig mod private såvel som offentlige arbejdsgivere, med råd og inspiration til arbejdsmarkedsintegrationen.

SWOT: Vejledningstjenesten er ikke en trussel mod ”100 mand til 100 virksomheder” – da de ikke laver rekruttering eller arbejdsformidling. Derimod kan de være en spændende partner for rekrutteringskampagnen, i forbindelse med netværks dannelse indenfor arbejdsgivere (offentlige og private). De har udtrykt interesse i at reklamere for ”100 mand til 100 virksomheder”s rekrutteringsprojekt på deres hjemmeside.

DM, IDA og DJØF har oprettet et selskab der skal beskæftige sig med job fremmende aktiviteter for akademikere i hele landet - og på tværs af forbundene.

De tre fagforeninger og A-kasser; Dansk Magisterforening, Ingeniørforeningen i Danmark og Danmarks Jurist- og Økonomforbund, har stiftet selskabet som et bud på regeringens privatisering af arbejdsformidlingen for det akademiske arbejdsmarked. Selskabet mellem de tre forbund har budt på Arbejdsmarkedsstyrelsens landsdækkende udbudsrunde for nye aktører på arbejdsformidlingsmarkedet.

SWOT: Udbudsrunden fra Arbejdsmarkedsstyrelsen afsluttedes den 5. december 2003, hvor ”100 mand til 100 virksomheder” ligeledes nåede at indgive et tilbud om arbejdsformidling for nydanske akademikere. De tre forbunds selskab udgør en mulighed for, at ”100 mand til 100 virksomheder” på sigt kan blive en underleverandør, med tilbud om jobsøgning og kurser rettet mod nydanske højtuddannede og akademikere.

I det følgende kapitel 4 c. vil vi se på rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”s komparative fordele og forudsætninger for succes.



4 c SWOT af rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”

Rekrutteringsprojektets ide er innovativt og ikke set i samme format tidligere i Danmark. Vores studie har set på udenlandske erfaringer (se kap. 3b. 8.) fra Sverige og England, men heller ikke disse anvender DVD i deres CV præsentation af de enkelte jobsøgende nydanske akademikere.

Dertil kommer projektets kerne, en konkurrencepræget rekrutteringskampagne med en database over ledige nydanske akademikere, parret med en lignende database over erhvervsvirksomheder og mentorer. Der findes i Danmark kun to danske Internet-sider som har en CV database over akademikere med anden etnisk baggrund; jobindex.dk og nydansker.dk.

Ser vi på rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”s organisation og rekrutteringsmodel, som den er beskrevet i kapitel 4a, hvilke styrker, svagheder, muligheder og trusler tegner der sig så?

SWOT:

Kommunikation – med arbejdsgivere og nydanskere

Der forudsættes en større kommunikations aktivitet, hvor man vil have tre grupper i tale. De private virksomheder, de højere uddannede og akademikere blandt nydanskere samt, institutioner i det offentlige/amtskommunale regi. Forudsætningerne for dette er søgt skabt gennem etableringen af en rekrutteringskampagne og formidlingsvirksomhed.

Rekrutteringskampagne – overfor arbejdsgivere og jobsøgende.

Som et redskab for ovennævnte, skabes en konkurrencepræget rekrutteringskampagne rettet mod potentielle arbejdsgivere og mod højere uddannede og akademikere blandt nydanskere. Målet er at motiverer et engagement fra disse i ”100 mand til 100 virksomheder”s tilbud og konkurrence om at være med til at skaffe 100 mand i arbejde.

Der satses på en reklame-kampagne via Internettet og plakater – som samtidigt giver mulighed for de deltagende virksomheder (både private og offentlige) at reklamere for deres ydelser og produkter.

Dette forudsætter 'goodwill' fra de deltagernes side overfor formidlings idéen. Det kan være svært at sætte facts på hvor stor forhåndsinteressen vil være. Cirka halvdelen af besvarelserne på vort spørgeskema svarede på spørgsmålet: *Vil De være interesseret i at deltage i rekrutteringsprojektet "100 mand til 100 virksomheder", fra 2004?* De 5 amters erhvervs- og arbejdsmarkedsudvalg svarede positivt tilbage, mens DA ikke fandt at de var i stand til at medvirke til ansættelse af etniske akademikere, eller yde økonomisk projektstøtte. Men DA er åbne overfor at give moralsk opbakning til rekrutteringsprojektet. A-kasserne og de etniske mindretals foreninger og faglige netværk, viste også stor interesse for rekrutteringsprojektet "100 mand til 100 virksomheder".

Det skal dog tilføjes, at reaktionen og holdningen blandt de 4 målgrupper for projektet; Amterne, AF, private virksomheder og nydanske akademikere, let kan blive en hel anden afhængigt af hvordan rekrutteringskampagnen tilrettelægges.

Vi vurderer, at den sværeste målgruppe for "100 mand til 100 virksomheder" bliver AF. Blandt andet på grund af konkurrence momentet, hvor "100 mand til 100 virksomheder" udgør et alternativ til AF's rekrutteringsform. I hvor høj grad "100 mand til 100 virksomheder" bliver afhængige af AF's medvirken og positive holdning, er svært at sige på nuværende tidspunkt.

Rekruttering og jobjagt – assistance og formidling.

Sekretariatet for "100 mand til 100 virksomheder"s tilbud, om assistance til jobjagten for højtuddannet og akademikere blandt nydanskerne, vil ske indenfor et meget konkurrencepræget udbudsmarked. Specielt da det forventes at flere nye udbydere vil komme på markedet i det nye år (2004).

Sekretariatet for "100 mand til 100 virksomheder"s tilbud om professionel assistance til virksomhedernes rekruttering af nydanske højtuddannet og akademikere, forudsætter en opbygningen af et netværk blandt erhvervsledere og virksomheder. Dette er af vital betydning for "100 mand til 100 virksomheder"s succes – og samtidigt dets største komparative fordel, da det som nævnt tidligere kun er Foreningen Nydanskernes Erfa-kredse, der matcher samme idé og struktur.

Sekretariatet for ”100 mand til 100 virksomheder”s tilbud om undervisning og rådgivning af højtuddannede og akademikere blandt nydanske jobsøgere, er det felt indenfor hvilket konkurrencen bliver størst i det nye år. Skønt fokus for rekrutteringskampagnen ”100 mand til 100 virksomheder” er ledige nydanske højtuddannede og akademikere, vil en del af disse utvivlsomt have flere muligheder at vælge imellem, hvilket bør betyde at rekrutteringskampagnen ”100 mand til 100 virksomheder” må skærper sin profil på dette område. Man kunne evt. slå på mentor- og praktik muligheden indenfor enkelte attraktive erhvervsområder; biokemi, lægevidenskab og forskningsarbejde i globaliseringens betydning for udvalgte industrier.

Sekretariatet for ”100 mand til 100 virksomheder”s tilbud om promovning af de nydanske akademikeres særlige kompetencer, baseres på interviews og udarbejdelse af præsentationsmateriale i form af en DVD. Dette forudsætter kapacitet til selve produktionen, men vigtigst af alt, at der i forløbet med de enkelte nydanske jobsøgere foregår en afklaring af hvordan deres kompetencer bedst bliver formidlet. En formidlingsstrategi er af afgørende betydning for DVD’ens succes som innovativ metode.

Sekretariatet for ”100 mand til 100 virksomheder”s tilbud om at enkelte jobsøgere kan indgå i en Mentorordning, er afhængig af hvilke erhvervsområder projektet formår at dække. Det bør overvejes at slå på mentor- og praktik muligheden indenfor enkelte attraktive erhvervsområder; biokemi, lægevidenskab og forskningsarbejde i globaliseringens betydning for udvalgte industrier.



5. anbefalinger

Vi har valgt at opstille en prioriteret liste, med en række forslag til tiltag som vi finder, er nødvendige for etableringen af rekrutteringsprojektet ”100 mand til 100 virksomheder”.

1. Der skal udarbejdes Job-beskrivelser og kompetenceprofiler til projektets funktioner:
 - a. CV samtaler med potentielle ansøgere
 - b. Udvikling af kursus koncepter for ansøgere
 - c. Netværksarbejde med erhvervsliv og faglige organisationer
 - d. Hjemmeside udvikling
 - e. DVD produktion
2. Der skal laves strategi for rekrutteringskampagnen kommunikation
3. Der skal Fundraises til rekrutteringskampagnen
4. Der skal indgås samarbejdsaftaler med andre fagspecifikke kursusudbydere
 - eks. vis MJS og PROSA, indenfor branche orienteringskurser
 - med Mentorere og virksomheder
5. Der skal etableres et projektkontor med det nødvendige IT og database udstyr
6. Der skal opstilles procedurer for behandling af henvendelser herunder regler til afvikling af CV-samtaler udenfor projektkontoret.
 - fra potentielle arbejdsløse akademikere
 - fra potentielle erhvervsledere/personalechefer, rekrutteringsvirksomheder o. lign.
 - fra kommunale forvaltninger
 - fra Amtskommunale forvaltninger
 - fra organisationer - både statslige og ikke-statslige

Reference liste

Amternes og Kommunernes Forskningsinstitut: *Uddannelse og arbejde for andengenerationsindvandrere*, AKF Forlag, 2002.

Amtsrådsforeningen og KTO: *Mangfoldighed i Amterne*. Århus, 2001

Beskæftigelsesministeriet: *Regeringen – Flere i Arbejde*. Beskæftigelsesministeriet, Kbh. 2002

Dansk Arbejdsgiverforening: *Regionale Tendenser, efterår 2003 - Viborg Amt*

Dansk Arbejdsgiverforening: *Regionale Tendenser, efterår 2003 – Nordjyllands Amt*

Dansk Arbejdsgiverforening: *Regionale tendenser, efterår 2003 – Storstrøms Amt, Nord og Syd*.

Danmarks Statistik: *Nyt fra Danmarks Statistik, nr 188, Maj 2003*.

Danmarks Statistik: *Arbejdsmarkedstal, 2001:22, Maj 2001*.

Danmarks Statistik: *Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, 2002*.

Danmarks Statistik: *Indvandrernes uddannelse, 2000*

Erhvervs- og Boligstyrelsen: *Højtuddannede rekrutteret i udlandet – gode eksempler og erfaringer*. Erhvervs- og Boligstyrelsen, 2003.

Integrationsministeriet: *Årbog om udlændinge i Danmark 2002*. København.

POLITIKEN, (1. december 2003): *Regeringens bud på en fremtidig jobformidling*.

Regeringen (Den danske), Ministergruppe om bedre integration: *Regeringens vision og strategier for en bedre integration* Kbh. 2003.

Vejledningstjenesten: *Vend indsatsen på hovedet – virksomhedsstrategisk tænkning for begyndere*. Vejledningstjenesten for integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet, Århus, 2003.

Internet resurser:

Arbejdsformidlingen: AF i Nordjyllands Amt, Århus Amt, Fyns Amt, Frederiksborg Amt og Københavns Amt, www.jobnet.dk/afjobnet/

Dansk Arbejdsgiverforening: www.da.dk

Dansk Industri: www.di.dk

Dansk Magisterforening: Magistrenes Jobservice: www.mjs.dk

DR P1: 28. nov. 2003; Bolette Christensen VD i DI: www.dr.dk/p1/morgen/
(Dagens Historie – Integration på arbejdsmarkedet.)

Ethnic Minorities Jobsite: www.emjobsite.co.uk

FIBIH, Foreningen af Ingeniører fra Bosnia og Herzegovina i Danmark:
<http://come.to/fibih>

Hotel -, restaurant- og turisterhvervets landsdækkende brancheorganisation:
www.HORESTA.dk

Håndværksrådet: www.hvr.dk/nydansker

Malmö Högskola: www.mah.se/utbildning/aspirantutbildning.asp

Mellemfolkeligt Samvirke, MS- minoritetsafdeling: www.ms.dk

Netværk København, Sammenslutning af danske ingeniører med en anden etnisk baggrund:
www.ingmeb.dk

Netværket Socialt Ansvar: www.socialtansvar.net/koebenhavn/

Nydansker: www.foreningen-nydansker.dk

IT fagforeningen PROSA: www.prosa.dk

Paraply Organisation for Etniske Mindretal: www.poem.dk

Senior Service: www.seniorservice.dk

Vejledningstjenesten i Århus: www.vejledningstjenesten.dk/sw68.asp

Referencepersoner:

Allan Gjerding, Nordjyllands Amt	e-mail: ang@nja.dk
Arne Jørgensen, Magistrenes Jobservice, MJS.	e-mail: mjs@mjs.dk
Bjarne Bo Larsen, AF Storkøbenhavn	e-mail: r01bbl@af-dk.dk
Bjarne Kousholt, PostDanmark	e-mail: bjarko@forfatter.dk
Cetin Kötken, AF-Fyn	e-mail: af-fyn@af-fyn.dk
Chernoh Jalloh, Herlev	e-mail: ingen
Charlotte Kock, Kbh. Amt, Arbejdsmarkedskontor	e-mail: kbhamt@kbhamt.dk
Delavar Khaled Ajgeiy KSSE	e-mail: delawar@hotmail.com
Ewa Plambeck, POEMs sekretariatsleder.	e-mail: poem@poem.dk
Faris Salim Abdali, Netværk København	e-mail: fsa@miljoe.kk.dk
Grete Brorholt, Hvidovre Hospital.	e-mail: Grete.Brorholt@hh.hosp.dk
Irene Mortensen, Vejledningstjenesten, CABI.	e-mail: vt@fca.dk
Jens Andersen, IDA og FIBIH kontaktperson.	e-mail: ja@ida.dk
Jesper Bengtson, DA-Regionskonsulent. Frederiksborg Amt	e-mail: jbe@da.dk
Kirsten Høpfner-Dahl, AF Frederiksborg	e-mail: r02khd@af-dk.dk
Kurt Habekost, Fyens Amt	e-mail: KH@AVA.fyens-amt.dk
Mai-Britt Wismann, Fyns Amt	e-mail: Mwi@ava.fyns-amt.dk
Marcin Dylewski, AF-Storkøbenhavn	e-mail: r01mdy@af-dk.dk
Mette Broholm Olsen, Frederiksborg Amt	e-mail: fa@fa.dk
Mette Aabrink, Hvidovre Hospital.	e-mail: mette.aabrink@hh.hosp.dk
Michael Engelsbæk, DA-Regionskonsulent. Aalborg	e-mail: mke@da.dk

Mina Harding Iranzad, Århus Amt	e-mail: amt@aaa.dk
Morten Almlund, Nyt Netværk	e-mail: morten.almlund@dfdsseaways.dk
Morten Jørgensen, PROSA.	e-mail: mpj@fik-kbh.dk
Nasuf Voloder, FIBIH,.	e-mail: nasuf_voloder@hotmail.com
Niels Bertelsen, PROSA.	e-mail: faglig@prosa.dk
Steen Højgaard, DA-Regionskontor, Århus.	e-mail: sth@da.dk
Torben Møller-Hansen, Foreningen Nydansker	tmh@foreningen-nydansker.dk
Uzma Andresen, OPSA.	e-mail: uzma@get2net.dk

Indbydelse til samarbejde

(Bilag)

Rekrutteringsprojektet '100 mand til 100 virksomheder'* inviterer til et samarbejde om rekruttering af højt uddannede nydanskere og indvandrere til danske virksomheder.

Introduktion til projektet '*100 mand til 100 virksomheder*'.

Integration & Beskæftigelse

Politisk, samfundsøkonomisk, kulturelt og menneskeligt er integration og beskæftigelse sammenhængende elementer. Fra mange sider er der positive holdninger og aktiviteter, men endnu mangler synlige resultater, som også i et bredere fora kan skabe troen på, at Danmark via nye etniske befolkningsgrupper, har fået tilført ressourcer som skaber samfundsmæssig værdi og bidrager til fortsat vækst.

Det Danske Arbejdsmarked

Mange nydanskere og indvandrere oplever, at arbejdsmarkedet er lukket. Det danske arbejdsmarked er for dem, præget af manglende gensidigt kendskab og fortrolighed. Dette tror vi kan ændres, så højt uddannede nydanskere og indvandrere bliver et positivt element på det danske arbejdsmarked.

'*100 mand til 100 virksomheder*' har udviklet et nyt koncept til formidling af højt uddannede akademikere med anden etnisk baggrund. Konceptet synliggør kvalifikationsniveauet blandt de etniske grupper overfor erhvervslivet.

Der er tale om en målrettet rekrutteringsproces, der tager udgangspunkt i den enkeltes kompetencer og virksomhedens ønsker til både, faglige, sociale og kulturelle kompetencer.

Når 100 mand kommer i job på 100 virksomheder, har vi startet en ny bevægelse til fordel for det danske arbejdsmarked og integrationen.

Det er på denne baggrund, at projektet "*100 mand til 100 virksomheder*" er formuleret, - ikke forstået som en fokusering på mænd alene, fordi projektet retter sig naturligvis mod højt uddannede af begge køn.

På forhånd tak, for Deres interesse i vort projektarbejde.

Projektet '*100 mand til 100 virksomheder*' forberedes af;

Farrokh Nassehi, MBA, revisor og etableringsrådgiver

Torben Estermann, *Cand. Phil & MA-EID*, projektkonsulent

Abram Mahmoodi, *Cand. Scient. Soc.*, projektkonsulent

27. november 2003

**Projektets feasibility studie er støttet af;*

Erhvervs- og Boligstyrelsen, Dahlerups Pakhus, Langelinie Allé 17, 2100 Ø

Spørgeskema undersøgelse pr. e-mail:

(Bilag)

Til: Arbejdsformidlingen, A-kasser for akademikere og højtuddannede (jobservice og jobklubber), Dansk Arbejdsgiverforening, Amternes arbejdsmarkedsudvalg, samt faglige indvandrernetværk.

Vedr.: Arbejdsmarkedet for højt uddannet etniske akademikere, i relation til uddannelse og faglige kompetencer.

Indenfor de næste 3 år hvor vil højt uddannet etniske akademikere have størst mulighed for ansættelse? (de tre største fag/ansættelsesområder)

- 1.
- 2.
- 3.

Hvad er højt uddannet etniske akademikeres største kompetencer? (giv eksempler på hårde og bløde kompetencer / teknisk og kultur kompetence)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Hvilke er de tre mest anvendte rekrutterings og ansøgnings former? (giv eksempler på hvilke medier (trykte/elektroniske), netværk og annonceringsformer; som De har gode eller dårlige erfaringer med)

Gode erfaringer:

- 1.
- 2.
- 3.

Dårlige erfaringer:

- 1.
- 2.
- 3.

Vil De være interesseret i at deltage i rekrutteringsprojektet '100 mand til 100 virksomheder', fra 2004? (Se vedhæftede Introduktionsbrev)

Ja _____

Måske _____

Nej _____

Navn: _____ Telefon: _____

e-mail: _____@_____

Spørgeskema bedes returneret pr. e-mail som vedhæftet fil til: **100mandtil100virksomheder@danpars.dk**

(Bilag)

Spørgeskema / 'Scorecard' til kvalitative interviews med højt uddannede etniske akademikere i Danmark.

Interview med:
(navn og telefon/e-mail) _____

Dato og sted for interview: _____

Emner:

1. Eksempler på aktiv jobsøgning: hvilke former for ansøgninger har været anvendt?
2. Eksempler på hjælp i jobsøgning: hvor har du henvendt dig? har du deltaget i Jobsøgningskurser? har du anvendt Jobklubber, i hvilket regi? har du lagt dit CV på Internettet?
3. Eksempler på resultater af aktiv jobsøgning: hvilke svar har du fået?
4. Eksempler på afslagsbegrundelse, hvis de er givet, har afslag haft noget at gøre med kompetence/uddannelse, eller sprog, kultur og etnicitet?