



Anbefalinger om flere etniske minoritetskvinder i beskæftigelse

- **Grundlæggende:** Gruppen af etniske minoritetskvinder, der står udenfor arbejdsmarkedet, er en meget *forskelligartet gruppe med mange forskellige ressourcer*, kompetencer, styrker og svagheder. Rådets overordnede anbefaling er derfor, at de beskæftigelsesrettede indsatser skal være *helhedsorienterede og tilpasset den enkelte kvinde*. Rådets anbefalinger retter sig primært mod den gruppe af minoritetskvinder, der er *længst fra arbejdsmarkedet* og som eksempelvis har været bosat i Danmark i en længere årrække uden at komme i beskæftigelse.
- **Sæt ind overfor de bagvedliggende grunde til arbejdsløsheden:** En del etniske minoritetskvinder har altid været hjemmegående, og mange har en sygdomsforståelse, som skaber hindringer for dem på arbejdsmarkedet. Der skal derfor arbejdes med at nedbryde disse fortællinger, og hele familien skal inddrages i kvindens beskæftigelsesproces. Derudover skal kvindernes sygdomsforståelse både udfordres og imødekommes gennem brug af sundhedscoaches eller barselsgrupper.
- **Mød kvinderne, hvor de er og giv dem større indsigt:** Kvinderne skal være realistiske i forhold til, hvad de kan, men den anden side af bordet skal også have blik for mulighederne. Der skal løbende laves opfølgninger sammen med kvinden om hendes faglige kompetencer og jobmuligheder. Kommunerne skal i langt højere grad understøtte og stimulere *iværksætter* blandt kvinderne.
- **Kvalitet i indsatsen:** Coronakrisens uheldige effekt ift. større ledighed og færre jobmuligheder bør udnyttes til en *opkvalificering* af kvinderne, både ift. *sprog og kompetencer*. Samarbejdet mellem de beskæftigelsesrettede tilbud og danskuddannelserne skal styrkes.
- **Fleksibilitet i indsatsen:** Rådet opfordrer til, at der oprettes flere *deltidsstillinger* og *lokale jobs*. Det anbefales desuden, at man i højere grad målretter Integrationsgrunduddannelsen (*igu*) *til kvinder*, samt at man ændrer reglerne for, hvem der må få en igu-uddannelse. Der skal så vidt muligt sikres *job efter praktikforløb*.
- **Styrk de integrationsrettede indsatser i de danske virksomheder:** De kommunale jobcentre skal have et tæt samarbejde med de virksomheder, der rekrutterer kvinderne, og ordninger som interne virksomheds- eller sprogmentorere skal udbredes.



Anbefalinger om flere etniske minoritetskvinde i beskæftigelse

Grundlæggende

Rådet for Etniske Minoriteter mener, at gruppen af etniske minoritetskvinde der ikke er i beskæftigelse, er en gruppe med stor diversitet og dermed mange forskellige kompetencer og forudsætninger, der blandt andet kommer til udtryk i deres sprogkundskaber, uddannelse, erhvervs erfaring og alder. Derfor kan man ikke tilgå kvinderne på samme måde. Rådets anbefalinger retter sig primært mod den gruppe af etniske minoritetskvinde, der er længst fra arbejdsmarkedet, og som står overfor langt flere udfordringer end den ressourcerstærke gruppe. Deres situation er kendetegnet ved, at de står overfor forskellige barrierer, der forhindrer deres deltagelse på arbejdsmarkedet i Danmark. Kvindernes begrænsede deltagelse er ikke et udtryk for modvilje, men er et udtryk for at de befinder sig i en situation, hvor de er begrænset af forskellige faktorer. Det kan være alt fra praktiske problematikker, manglende dansksproglige kompetencer, manglende erhvervs erfaring og netværk, sygdomsforståelse, psykiske lidelser eller negativ social kontrol. Derudover har en stor andel af kvinderne ofte som en kulturel betingelse ansvaret for familien i forhold til at passe børn og husholdning. I det kan der både ligge nogle kulturelle og praktiske udfordringer, der står i vejen for deres vej ud i beskæftigelse. Og nogle kvinder har heller ikke adgang til et netværk, der kan hjælpe dem på vej. Det er vigtigt at understrege, at kvinderne ikke nødvendigvis står med én enkelt af disse udfordringer, men kan være begrænset af flere af dem. Derfor er Rådet for Etniske Minoriteters overordnede anbefaling, at man tænker i en helhedsorienteret indsats, der er tilpasset og anerkender den enkelte kvindes situation.

Sæt ind overfor de bagvedliggende grunde til arbejdsløsheden

Man kan ikke med et snuptag kompensere for 30 års manglende integration. Der er en gruppe af kvinder – både nyankomne og de som har været mange år i Danmark – som er langt væk fra at komme i beskæftigelse, som har behov for at få et tilrettet tilbud, som skal have sigte på, at kvinder i højere grad skal "ud i samfundet" som led i deres integration i Danmark. Det kan f.eks. sundhedsrettede tilbud, førstehjælpstilbud, sygdoms- og kropsforståelse, besøge demokratiske institutioner og at deltage i frivilligt arbejde.

To centrale forklaringer på den skæve kønslige deltagelse på arbejdsmarkedet blandt etniske minoriteter er, at en del etniske minoritetskvinde altid har været hjemmegående, og at mange af kvinderne har en sygdomsforståelse, som skaber hindringer for dem på arbejdsmarkedet. Arbejdet som hjemmegående kan være en kulturelt betinget socialisering, som betyder, at kvinderne har en stor arbejdsbyrde i hjemmet og samtidig finder identitet og værdi i denne rolle. Idéen om at overlade børnepasning til de danske institutioner kan desuden være fremmed for mange af kvinderne, som ikke altid har tillid til eller forståelse for institutionernes virke. Mange af kvinderne ser derudover sig selv som syge, hvis de eksempelvis er gravide, har lettere hovedpiner m.v. Alt dette kan skabe en række identitetsmæssige og praktiske udfordringer for kvinderne og deres familier, som det er vigtigt at tage hånd om.



Hvis de beskæftigelsesrettede indsatser skal lykkes, anbefaler rådet for det første, at der tages højde for kvindernes rolle som hjemmegående og de udfordringer, der følger med. For at imødekomme disse udfordringer skal myndighederne inddrage hele familien i processen for at tage hånd om både praktiske og kulturelle problematikker, herunder eventuelle problemer med negativ social kontrol.

Mange kommuner har haft positive erfaringer med at inddrage ægtefællen i deres forløb for at sikre et fælles fokus på, at kvinden skal i beskæftigelse. Rådet opfordrer til, at forløbenes samtaler fokuserer på arbejdets værdi, herunder som en måde kvinden kan opnå selvstændighed, økonomisk frihed og være et forbillede for sine børn. Det er desuden vigtigt, at samtalerne kan udfordre eventuelle idéer om, at børnepasning og husholdning kun er kvindens anliggende, men samtidig er det vigtigt, at rollen som hjemmegående anderkendes. Sagsbehandleren skal være bevidst om de eventuelle kulturelle forskelle og problematikken med negativ social kontrol, når manden inddrages i samtaler på jobcenteret. Det er vigtigt, at manden ikke agerer tolk for kvinden; manden må ikke opfattes som bisidder, men derimod som en integreret del af kvindens liv. Jobcentermedarbejderen skal være velforberedt til den inkluderende samtale, som også omhandler hele familiens økonomi og praktiske tilrettelæggelse, hvis mor kommer i job. Rådet anbefaler, at de store familiemæssige fordele ved at kvinden kommer på arbejdsmarkedet bliver hovedfokus i dialog med manden, for derved at bryde med negativ social kontrol. For det andet anbefaler rådet, at kvindernes sygdomsforståelse både udfordres og imødekommes.

Eksempel: Integrationshuset Kringlebakkens indsats forbereder gruppen af isolerede og marginaliserede etniske minoritetskvinder til arbejdslivet. De har de gode erfaringer med deres integrationsvuggestue, hvor mødre og børn introduceres til institutionslivet i Danmark. I indsatsen bliver børnene passet samtidig med, at mødrene får undervisning i eksempelvis dansk. Deres erfaring er, at 77 % af de børn, der har været i integrationsvuggestue, kommer videre i almindelige daginstitutioner. Samtidig kommer 59 % af kvinderne fra deres kursusgrupper videre på sprogskole, videregående uddannelse eller i beskæftigelse. Kalundborg Kommune har som en model ansat en sundhedscoach, som kvinderne kan tale med om deres sundhedsmæssige udfordringer. I Kolding har der været succes med at etablere barselsgrupper med majoritetskvinder, hvor der samtales om forskellige sygdomsopfattelser og om moderrollen. Grupperne er også en måde for kvinderne at vedligeholde deres danskundskaber.

Mød kvinderne hvor de er og giv dem større indsigt

Nogle etniske minoritetskvinder mangler kendskab til det danske arbejdsmarked og til deres generelle rettigheder og muligheder i samfundet. Særligt mangler gruppen viden om jobsøgning, CV-skrivning, jobmuligheder og mulighed for iværksætteri. Skal den beskæftigelsesrettede indsats lykkes, kræver det, at kvinderne løbene får et øget kendskab til danske arbejdsmarkedsforhold, deres rettigheder og muligheder på arbejdsmarkedet og udvider deres kompetencer.



Rådet anbefaler, at de enkelte virksomhedskonsulenter, som skal rekruttere kvinderne til nye jobs, får et bedre kendskab til den enkelte kvinde og hendes specifikke situation. Dette kan for det første sikre, at virksomhedskonsulenterne rekrutterer kvinderne til stillinger, hvor deres specifikke kompetencer værdsættes og udfoldes.

For det andet foreslår rådet, at virksomhedskonsulenterne løbende laver opfølgninger sammen med kvinderne, så deres trivsel og fastholdelse på arbejdsmarkedet sikres. Denne opfølgning skal indeholde CV- og kompetencesamtaler, så kvinderne kan mærke deres erhvervsfaglige kompetenceudvikling, og så de gennem den beskæftigelsesrettede indsats får øget viden om arbejdsmarkedsforholdene. Kvinderne skal desuden i samarbejde med virksomhedskonsulenter og andet fagpersonale have mulighed for at undersøge, hvordan de søger videre på arbejdsmarkedet, hvis det er det, de ønsker. Rådet anbefaler, at der ansættes virksomhedskonsulenter, som har speciale i flygtninge/indvandrerguppen, da flere kommuner har haft stor succes med dette. De enkelte sagsbehandlere og jobcentre skal dermed klædes på til at søge bredt, men stadig med øje for, hvad der er realistisk i forhold til jobåbninger på arbejdsmarkedet.

For at give kvinderne en større forståelse for arbejdsmarkedets mange muligheder, og øge deres personlige engagement, kan man med fordel inddrage lokale kvindelige iværksættere i beskæftigelsesindsatser, og motivere disse til at ansætte de etniske minoritetskvinder i deres virksomheder. Rådet foreslår, at kommunerne i langt højere grad understøtter og stimulerer iværksætteri blandt kvinderne ved blandt andet at yde økonomisk støtte ved opstart af egen virksomhed og ved at oprette fællesskaber for de kvindelige iværksættere, så de kan støtte hinanden i dagligdagen. Det er desuden vigtigt, at jobcentrene klæder kvinderne på med den rette information om deres muligheder for iværksætteri, og kommunerne kunne i den forbindelse med fordel etablere lokale rådgivere med speciale i dette.

Eksempel: I Kolding Kommune har man udviklet et nyt koncept, der giver nydanske kvinder en chance til at finde ud af, hvad de er gode til, og hvad de har lyst til at arbejde med, så de med tiden kan skabe deres egen virksomhed. Kvinderne arbejder i Multifoods, der har ansat en iværksætter til at opkvalificere kvinderne, så de på længere sigt kan drive en virksomhed.

Kvalitet i indsatsen

Coronakrisens indtog har haft indflydelse på jobmulighederne, hvor der desværre er sket en stigning i ledigheden. Dette kan og bør dog udnyttes positivt til *opkvalificering* af de etniske minoritetskvinders kompetencer og sprogkunderskaber. Rådet anbefaler, at styrke samarbejdet mellem de beskæftigelsesrettede tilbud og danskuddannelserne ved eksempelvis at sætte dem under samme adresse. På den måde mindskes de logistiske problematikker, og virksomhedskonsulenter og undervisere kan skabe en mere helhedsorienteret indsats sammen med kvinden.



En undersøgelse, der er udarbejdet som en del af forskningsprogrammet Economic Assimilation Research Network (EARN), viser, at danskuddannelse styrker integrationen af den enkelte langsigtet, og øger tilknytning til job og uddannelse. Undersøgelsen konkluderer, at reformen af integrationsprogrammet i 1999, der primært gik ud på at tilføre danskuddannelse af udlændinge flere ressourcer og indføre en national test førte til permanente positive beskæftigelseseffekter, jobs med mere kommunikation, øget uddannelse for at unge og bedre skoleresultater for sønnerne. Det fremgår endvidere af undersøgelsen, at alle tegn peger på, at effekterne drives en øget sprogundervisning, og at udgifterne til den udvidede sprogundervisning er kommet 15 gange igen. (Nielsen Arendt, J., Bolvig, I., Foged, M., Hasager, L. & Peri, G. (2021) "Language Training and Refugees Integration", National Bureau of Economic Research.

Rådet anbefaler, at kommunerne fokuserer på langsigtede strategier, der sikrer, at kvinderne fastholdes på arbejdsmarkedet, men at det er vigtigt at beskæftigelse og danskuddannelse går hånd i hånd og der sikres en balance, så de beskæftigelsesrettede tilbud ikke fortrænger kvindernes mulighed for at have tid og overskud til at passe deres danskuddannelse. EARN-undersøgelsen viser, at det øgede fokus på job-først-strategier har den effekt, at tidlig virksomhedspraktik fører til lavere karaktergennemsnit, lavere sandsynlighed for afsluttet uddannelse på kort sigt, mindre sprogundervisning, lavere sprogkompetencer. Undersøgelsen finder, at der er stærke tegn på, at øget sprogundervisning giver permanente positive beskæftigelseseffekter, der betaler sig på langt sigt, mens de positive effekter af tidlig virksomhedspraktik er kortsigtede. Rådet anbefaler derfor, at fokus skal fastholdes på den formelle sprogundervisning, da det er de sproglige kompetencer, der har den største permanente effekt på tilknytningen til arbejdsmarkedet. Praktikforløb er en måde for kvinderne at udvide deres erhvervsfaglige kompetencer, men for at disse forløb kan virke på langt sigt, er det vigtigt, at der så vidt som muligt sikres job efterfølgende.

Eksempel: I Tårnby og Aabenraa kommuner har man gode erfaringer for at jobgaranti spiller en stor rolle for at kvinderne fastholdes på arbejdsmarkedet. Et garanteret job er vigtigt for motivationen for at være i virksomhedspraktik. Ifølge Aabenraa Kommunes leder hjælper det på motivationen, "når virksomheden kan sige til borgerne, at hvis de opfylder betingelserne og møder op, så kan de få job". (Styrelsen for International Rekruttering og Integration (2018) "Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job", s. 19).

Fleksibilitet i indsatsen

Rådet anbefaler, at man skaber mulighed for en mere fleksibel tilknytning til arbejdsmarkedet. En andel af de etniske minoritetskvinder har ingen tidligere erfaring på arbejdsmarkedet, og har samtidig hovedansvaret for børnene og husholdningen generelt. Derfor kan en 37 timers ansættelse være en brat start for nogle af kvinderne. Rådet mener, at det skal være muligt med en gradvis indslusning på arbejdsmarkedet – f.eks. ved at der oprettes flere deltidsstillinger. Her skal de offentlige arbejdspladser gå forrest som det gode eksempel ved at oprette deltidsjobs, der er målrettet disse kvinder og evt. også mænd, der har behov for dette.



Rådet anbefaler, at virksomheder og jobcentre, i stedet for at tænke i stillinger, tænker i funktioner. Målet er, at kvinderne kommer i arbejde, men en 37-timers arbejdsuge er ikke nødvendigvis realistisk fra start. Jobcentre spiller en vigtig rolle i forhold til at formidle til virksomheder, at stillinger ikke behøver at være på 37 timers kontrakt. Virksomhederne skal lære at se fordele ved at ansætte minoritetskvinder, med udgangspunkt i virksomhedernes konkrete behov. Jobcentre kan med fordel spørge ”hvilke arbejdsopgaver har I behov for at få løst?” Derved skabes der fleksibilitet til oprettelse af job, med fokus på kvindens kompetencer, som på sigt kan føre til fuldtidsstillinger.

Der skal også være fokus på jobskabelse lokalt, så kvinderne ikke også skal have lang transporttid som en ekstra barriere. Det har også afsmittende positive effekter, når børn f.eks. kan se deres far gå rundt som pedelmedhjælper på deres skole eller mor stiller varer på hylderne i den lokale REMA 1000. Både i forhold til, at forældrene bliver rollemodeller for børnene som værende i beskæftigelse, men også i forhold til hærværk. Ifølge Dansk Industri har efterkommere med forældre i beskæftigelse større sandsynlighed for i uddannelse og beskæftigelse (Klintefelt, Thomas (2018) ”Social arv rammerefterkommere mindre hårdt”, DI Analyse, s. 2).

Det anbefales desuden, at man i højere grad målretter Integrationsgrunduddannelsen (igu) til kvinderne, f.eks. ved at indgå aftaler med virksomheder, som bedre kan matche kvindernes kompetencer og potentialer. Ud fra rådets erfaring har der været en tendens til, at igu-forløb i høj grad er indgået med virksomheder, der retter sig mere imod mænd end kvinder. Forløbene har typisk været på slagterier, lagerarbejde på IKEA og lignende. Her kunne man med fordel indgå aftaler med virksomheder, der er oprettet af kvindelige iværksættere for at åbne op for igu-forløb, som er specifikt rettet mod de etniske minoritetskvinders kompetencer. En anden problematik med igu-forløbene er, at en stor del af de etniske minoritetskvinder, der står udenfor arbejdsstyrken, har boet i Danmark i mange år og er over 40 år. Det gør, at de ikke må gøre brug af igu-forløbene, da de er målrettede nyankomne flygtninge og indvandrere under 40. Hvis man gerne vil nå ud til denne del af målgruppen, der kan have lige så begrænsede danskfærdigheder og erhvervs erfaring, som nyankomne, så kræver det, at reglerne for igu-forløbene udvides både i forhold til krav om antal år i Danmark og i forhold til alder.

De praktiske foranstaltninger for kvindernes indgang på arbejdsmarkedet skal desuden gøres så lette som muligt. Rådet opfordrer til, at man i højere grad fokuserer på, om de etniske minoritetskvinder kan tale et funktionelt dansk, således at de kan indgå i dagligdagen på den pågældende arbejdsplads, og ikke om de har det rette prøvebevis, hvis det ikke er nødvendigt for at besidde den pågældende stilling. Det er også vigtigt, at de sprogkurser og opkvalificeringskurser, som ligger i forlængelse af beskæftigelsesindsatserne ligger i dagtimerne, hvor børnene er i daginstitutioner, frem for om aftenen.



Eksempel: I boligområdet Blåkilde har foreningen Pangæa i samarbejde med Høje Taastrup Kommune iværksat et initiativ, hvor kvinder, der på trods af, at nogle af dem havde fysiske skavanker, efter eget ønske deltog i et Zumba-hold. Det blev en stor succes, også for de etnisk danske kvinder i området.

Styrk de integrationsrettede indsatser i de danske virksomheder

De kommunale jobcentre skal have et tæt samarbejde med de virksomheder, der rekrutterer kvinderne. I den forbindelse kunne man med fordel se på, hvilke steder samarbejdet mellem de kommunale jobcentre og virksomhederne fungerer godt for derefter at kopiere modellerne til resten af landet. I samarbejdet skal det vægtes at se bredt på hvilke arbejdsopgaver og arbejdsfunktioner, kvinderne har mulighed for at varetage frem for at matche dem med et specifikt job. På den måde rettes beskæftigelsesindsatsen direkte mod den enkelte kvindes kompetencer og muligheder, hvilket forhåbentlig vil fastholde kvinderne i virksomhederne.

En anden måde at understøtte fastholdelsen af kvinderne i beskæftigelse er gennem brug af interne virksomheds- eller sprogmentorere. Disse mentorere kan med fordel være andre etniske minoritetskvinder, som på samme vis er startet i virksomhederne gennem beskæftigelsesrettede forløb, så kvinderne får mulighed for at søge hjælp hos én, der har stået i selv samme situation som dem. Mentorerne skal desuden sørge for at give kvinderne en introduktion til dansk arbejdskultur og afhjælpe dagligdagens udfordringer.

Det er vigtigt, at virksomhederne løbende opkvalificerer de kvindelige medarbejdere, og derudover hjælper med de fagspecifikke sprogkunderskaber, som er tilknyttet den specifikke branche. Undersøgelser viser, at træning i virksomhederne frem for før forløbet er langt mere gavnligt for beskæftigelsesindsatsen. For at bevare motivationen for medarbejderne er det vigtigt, at virksomhederne rekrutterer internt. På den måde har de kvindelige medarbejdere mulighed for at bevæge sig videre fra deres første jobposition.

Virksomhederne bør gennem de gode eksemplers magt, toplederfokus og business cases få øjnene op for fordelene ved mangfoldige arbejdspladser, og rådet anbefaler derfor, at virksomhederne sætter mangfoldighed på dagsordenen og indarbejder det i deres personale- og rekrutteringspolitik, hvorfor dette er gavnligt for virksomheden. Mangfoldig medarbejdersammensætning kan både bruges til ekstern branding, intern stolthed og det kan måles som en samfundsmæssig værdi gennem brug af CABI – Den sociale beregner. Samtidig viser undersøgelser at mangfoldighed på arbejdspladser giver en stor ressourcemæssig værdi. Jobcentre bør formidle fordele ved ansættelse af minoritetskvinder i et virksomhedsorienteret perspektiv.

Det er vigtigt, at man ikke tror, at mangfoldighed i sig selv gør arbejdspladsen bedre og giver bedre resultater. Mangfoldighed kommer ikke af sig selv, der skal arbejdes aktivt med at sætte mangfoldigheden i spil, hvor der fokuseres på, at forskellighed i baggrunde, køn, alder, etnicitet osv er en styrke, og der skal drøftes, hvordan det kan blive en styrke i den pågældende arbejdsplads. Mangfoldighed skal italesættes, og ledelsen skal turde tale om muligheder og udfordringer.



Det er også vigtigt at rekruttere mangfoldigt, fordi det giver flere forskellige perspektiver og synspunkter inden for forskellige emner. Det understøttes af forskning, at det kan have betydning for "bundlinjen", at man ansætter med mangfoldighed for øje. Et team med ens profiler og baggrunde bliver meget hurtigt enige om en sag, hvorimod et team med mange forskellige og dermed mangfoldige personer som regel drøfter en sag fra flere sider, og det giver oftest det bedste output, fordi sagen er blevet drøftet på forskellige leder og kanter.

Eksempel: CBS udførte i 2016-2018 CBS et forskningsprojekt i samarbejde med ISS Danmark, hvori de dokumenterede, at mangfoldige teams har en højere indtjening end ikke mangfoldige teams. Undersøgelsen viste, at teams med minimum 30 procent mangfoldighed, og hvor hverken et særligt køn, en speciel generation eller en specifik nationalitet dominerede med over 70 procent, gav 3,7 procentpoint mere indtjening end homogene teams. CBS der udførte forskningsprojektet forklarede forskningsresultatet med "Når der er mindst 30 procent mangfoldighed, vil der være en kritisk masse af forskellighed til progressivt at kunne påvirke beslutningsprocesser."