

Mønsterbrydere & forandringskabere

Næste møde i netværket kommer til at handle om mønsterbrydere og forandringskabere. Vi skal blandt andet koncentrere os om mediernes rolle for integration og syn på etniske minoriteter.

Nagieb Khaja - som er journalist på DR2 og redaktør på magasinet Döner - er dagens gæst.

Vi vil derudover gå videre med Covey, kompetencevejledningen og projektudviklingen, ligesom vi i fællesskab vil debattere perspektiverne og mulighederne i de fyraftensmøder, som netværket skal arrangere i samarbejde med AOF Metropol.

På gensyn den 2. maj
Vi glæder os!

Camilla Herdahl
Projektleder

Etnisk Kompetence Netværk

ANDET MØDE I NETVÆRKET
DEN 15. MARTS 2006



Tema:
Mangfoldighed
på
arbejdspladsen
og i
organisationerne



Ministeriet for Flygtninge
Indvandrere og Integration



DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Den Europæiske Socialfond



Om Etnisk Kompetence Netværk	Side 3
Velkomst og introduktion Projektleder Camilla Herdahl byder velkommen og samler op på sidste møde i netværket	Side 4
Siden sidst Fælles opsamling netværksdeltagerne imellem om indtrykkene fra første møde, samt hvad der er sket i mellemtiden	Side 4
Dagens tema Dagens tema, <i>Mangfoldighed på arbejdsmarkedet og i organisationerne</i> , foldes ud af formanden for LO Storkøbenhavn, Peter Kay Mortensen	Side 7
Syv gode vaner - Modul 2 Berit Svendsen coacher netværksdeltagerne igennem endnu et modul kompetencevejledning med redskaberne og øvelser baseret på Steven Covays <i>Syv gode vaner</i>	Side 10
Idé- & projektudvikling Idé- og projektudvikling af de projekter, der som en del af netværket etableres i samarbejde med netværksdeltagerens fagforeninger.	Side 11
Næste netværksmøde	Side 12

Projektudvikling

Camilla introducerede de forskellige tanker som nogle af fagforeningerne har til projekter. Det er deres ønske at deltagerne på EKN kan hjælpe dem med at blive bedre til at tak-



le integrationsspørgsmål. Den fælles diskussion dannede således baggrund for at man derefter delte sig op i mindre grupper, og talte om hvordan vi kunne etablere konkrete, praktiske projekter, der kan være med til at forandre og skabe nye muligheder.

Afslutningskonference

Afslutningsvist fortalte Nicolas om den afslutningskonference for projektet, der skal afholdes den 21. november. Konferencen skal være en mulighed for at sprede 'det gode budskab'. Etnisk kompetence netværk ønsker at konferencen ikke nødvendigvis betyder en definitiv afslutning af alle aktiviteter, men mere en foreløbig status over netværket.

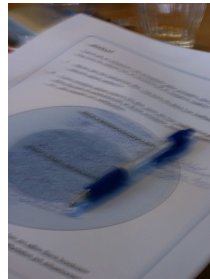
Karen Nielsen fra Dansk EI-forbund Kbh. kom forbi for at besøge netværket og tale om projekt idéer med de deltagere som de har med på netværket.



Kompetencevejledning

Efter en dejlig frokost fortsatte Berit Svendsen medi kompetencevejledning ud fra Steven Coveys *Syv gode vaner*. Efter at have samlet op på forrige gang, satte vi fokus på det at få indflydelse.

Berit indledte med at tale om, hvordan man må starte med at erkende, hvor man har indflydelse ('indflydelsescirklen'), og hvor man ikke har det ('Bekymringscirklen'). Berit illustrerede pointen med figuren for neden.



Herefter introducerede hun en øvelse, der netop skulle lede tankerne hen på at tænke nye muligheder. Øvelsen motiverede og der udviklede sig en spændende debat omkring vanetænkning og evnen til at tænke nyt.

Berit brugte også Peter Kay, som eksempel på, hvordan man ved at fokusere på hvor man kan få indflydelse, Udvider indflydelsescirklen.

Berit bad herefter deltagerne om at tænke på en situation fra deres privat- eller arbejdsliv, og sætte den i forhold til problem- og indflydelsescirklen. Vi delte bagefter hinandens erfaringer, og forsøgte i fællesskab at formulere muligheder, frem for at fokusere på bekymringerne.



Om Etnisk Komptence Netværk

Etnisk kompetence Netværk er et projekt, der stræber mod at fastholde flere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet samt at skabe vækstbetingelser for at få flere nydanskere i arbejde.

Får at nå dette opbygges dels et netværk af nydanskere og professionelle aktører på beskæftigelses- og integrationsområdet, herunder især fagbevægelsen, ligesom der udvikles en database, der kan bruges til kompetenceafklaring og anskueliggøre jobåbninger på det storkøbenhavnske arbejdsmarked for nydanskere.

Projektet er støttet af EUs socialfond, Københavns Kommunes Koordinationsudvalg, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration samt LO Storkøbenhavn.

LO Storkøbenhavn - v. projektleder Camilla Herdahl

Vodroffsvej 13

1900 Frederiksberg C

Tlf. 33 26 00 55

Fax 33 24 20 32



Velkommen



Projektleder Camilla Herdahl bød velkommen til dagen, og præsenterede kort dagens program. Camilla fortalte at hun, Nicolas og Berit havde været utrolig glade for første møde i netværket, og havde glædet sig meget til dagen i dag. Der blev også budt velkommen til Isabel Larsen, der er ny deltager i netværket.

Camilla orienterede om, at Netværket er indgået i et samarbejde med AOF Metropol om afholdelse af en række fyraftensmøder, hvor Etnisk Kompetence Netværk vil invitere til bred debat om integration. Fyraftensmøderne er *netværkets*, og er dermed en mulighed for interesserede netværksdeltagere til aktivt at finde på debat-emner og oplægsholdere, til udvide netværket med interesserede og til at stå som vært af arrangementerne. Den 28. marts kl. 16 er der udviklingsmøde i LO Storkøbenhavn og alle er hjerteligt velkomne.

Siden sidst

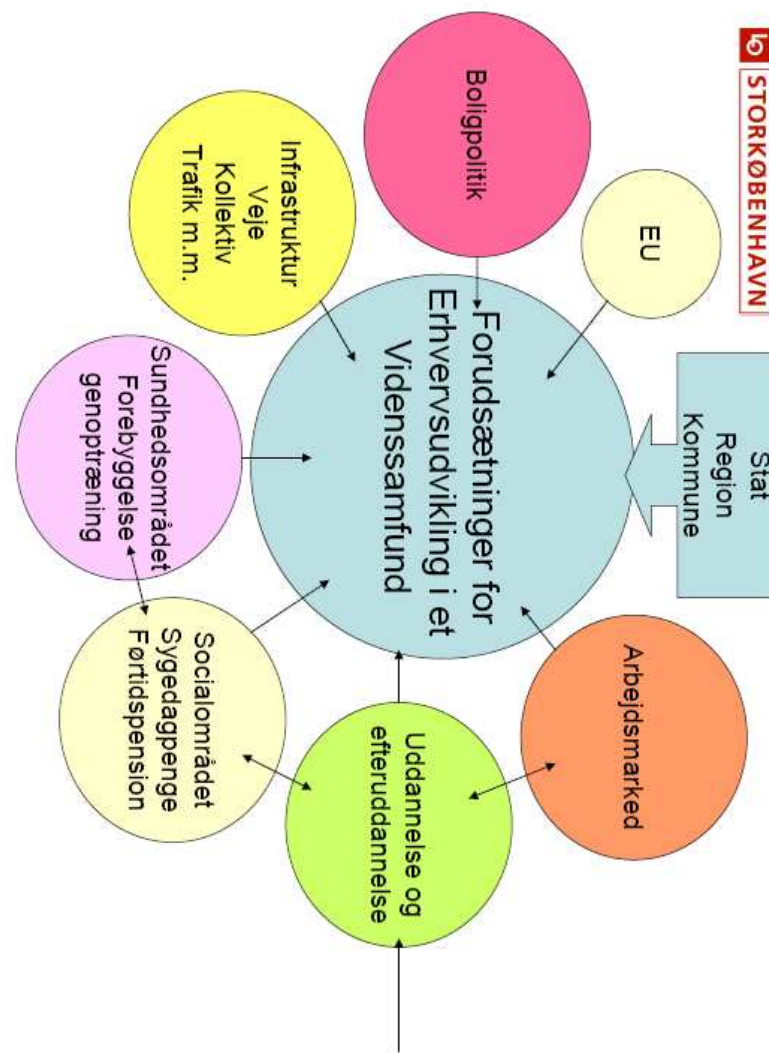
Det var tydeligt, at deltagerne havde gjort sig mange – og forskellige – tanker efter første møde i netværket. Fælles for alle var dog, at første møde havde sat nogle refleksioner i gang, og inspireret til videre aktivitet.



Adnan Yalin fortalte, at et vist arbejdspress optog ham, men at han havde glædet sig til igen at mødes i netværket.



Susi fortalte at hun siden sidst bl.a. havde hjulpet den marokanske ambassade ved en præsentation af marokansk kultur i Bella Centret. Det gik ellers godt, og Susi havde mod på at kæmpe videre.



Brug for de etniske minoriteter

Diskussionen ledte op til, hvorfor der, ifølge Peter Kay, er så stor brug for de etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. For Når når arbejdsstyrken bliver mindre og mindre, er der brug for, at alle mennesker i den arbejdsdygtige alder kommer i arbejde. Lige nu er omkring 78% af etniske danskere i arbejdsstyrken i arbejde, mens tallet for etniske minoriteter kun er 35-40%. Dét har vi ikke råd til i fremtiden, så det er altafgørende, at de etniske minoriteter kommer i arbejde.

Her er der så flere redskaber. Ét af disse er privat løntilskud, hvor staten giver en virksomhed et økonomisk tilskud, hvis virksomheden ansætter en ledig. For mennesker der ikke kan arbejde på fuldtid, er fleksjob-ordningen en anden mulighed.

Peter Kay mente også, at udlændinge der kommer til Danmark, hurtigere skal ud i virksomhederne og lære sproget dér - der er nogle ting man ikke kan lære på sprogskolerne. Derudover bør det være lettere at få anerkendt udenlandske uddannelser i Danmark, end det er tilfældet.

Peter Kays hoved

Peter Kay inviterede herefter til et kig ind i hans hoved, som han havde tegnet (se figuren på modsatte side).

Arbejdsmarkedspolitik har mange dimensioner - *uddannelsespolitik*, så folk får kvalifikationer til at få et arbejde; *arbejds miljø*, så medarbejderne ikke bliver syge af at gå på arbejde; *Kommunalpolitik*, så beskæftigelsespolitikken koordineres i samarbejde med kommunerne; *regionspolitik*, så Øresundsregionen i højere grad kan blive ét, integreret arbejdsmarked. Peter Kay betonedede, hvor vigtigt det er at inddrage de forskellige dimensioner, hvis man vil forstå arbejdsmarkedet i dag.



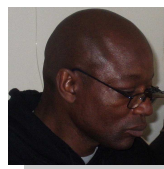
Adnan Meki fortalte, at han havde tænkt en del over oplæggene på sidste møde, og var meget enig i, at man ikke bør kategorisere mennesker efter nationalitet. Arbejdsmæssigt har Adnan været engageret i valgene til Integrationsrådene, og var lidt ærgerlig over den lave valgdeltagelse mange steder, men mener alligevel, at integrationsrådene kan spille en vigtig rolle fremover.



Rosalinda var glad for sidste møde i netværket, og har tænkt en del over de ting, der blev snakket om. Rosalinda fortalte, at hun som en direkte konsekvens af sidste møde har været mere motiveret i sit arbejde, og har glædet sig til at fortsætte i netværket.



Noor har fået nyt arbejde siden sidst i en virksomhed, hvor han er den eneste udlænding. Erfaringerne har været meget gode, og det har i alt og et været en positiv oplevelse for ham selv, for virksomhederne og de kunder han betjener.



Lamin indledte med at takke netværket for engagementet. Lamin mente at vi trænger til en forandring på arbejdsmarkedet, og at forandringen må komme indefra - fra medarbejderne, fra fagforeningerne og fra arbejdspladserne. Derfor mener Lamin at netværket er vigtigt.



Sivan havde været glad for sidste møde i netværket, og han har været mere positiv på arbejdet. Sivan havde også med stor interesse læst dele af Coveys syv gode vaner, og synes bogen var interessant. Endelig havde Sivan tænkt en del over Muhammed-sagen, og havde i den forbindelse klippet en del artikler ud, som han havde taget med for at dele med netværket.



Berit fortalte at hun havde været meget glad for at deltage i netværket. Hun synes at netværket som gruppe er en spændende sammensætning af mennesker med forskellige baggrunde, og glædede sig til at fortsætte kompetencevejledningen med Coveys værktøjer.



Isabel fortalte som ny deltager i netværket kort, at hun er socialpædagog og arbejder som socialpædagogisk rådgiver i Indvandrer-kvinde centret (et rådgivningscenter for indvandrer-kvinder)

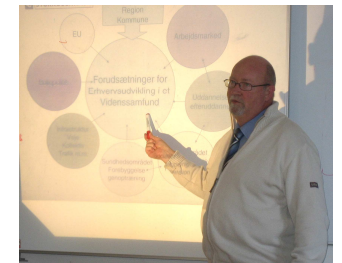


Nicolas fortalte, at han siden sidst havde haft travlt med forskellige aktiviteter, bl.a. den analyse af arbejdsmarkedet, der skal udarbejdes i forbindelse med projektet. Nicolas var blevet meget inspireret af første netværksmøde, og så frem til en række spændende og tankevækkende debatter.

Mangfoldighed på arbejdsmarkedet og i organisationerne

LO Storkøbenhavns formand, Peter Kay Mortensen, holdt et længere oplæg om det storkøbenhavnske arbejdsmarked, med fokus på udfordringer og muligheder for etniske minoriteter.

Peter Kay Mortensen fortalte indledningsvist om sin egen vej fra bagerbud til formand for LO Storkøbenhavn, en vej der er gået gennem mesterlære, til tillidsmand, medlems af Bagernes Fagforening og endelig til LO.



Målet for Peter Kay og LO Storkøbenhavn, er i dag fuld beskæftigelse. Der bor i dag 1,6 millioner mennesker i Storkøbenhavn, hvoraf 720.000 udgør arbejdsstyrken. Heraf er der ca. 50.000 ledige.

Ledigheden

De 50.000 ledige har typisk ikke de kvalifikationer, som arbejdsmarkedet / arbejdsgiverne efterspørger. Selv om vi for øjeblikket har en lav ledighed, mener Peter Kay ikke det skyldes, at de ledige bliver opkvalificeret. Den lave ledighed skyldes derimod, at langt flere mennesker forlader arbejdsmarkedet (f.eks. går på pension), end der kommer nye mennesker ind. Dermed bliver arbejdsstyrken mindre, så ledigheden falder procentuelt - men de ledige i den arbejdsdygtige alder er stadig uden arbejde.

Peter Kay mener derfor, at man skal hjælpe de ledige i arbejde, ved at støtte ideen om privat løntilskud til virksomheder, der ansætter en ledig. Man skal satse på uddannelsesaktivering, så de ledige får de kvalifikationer, der kan få dem i arbejde. Peter Kay var kritisk overfor regeringens nuværende beskæftigelsespolitik, hvor man satser på at loft over kontanthjælpen presser de ledige i arbejde.