

MINISTERIET FOR FLYGTNINGE
INDVANDRERE OG INTEGRATION



TALEPAPIR

Dato: 10. august 2006
Kontor: Beskæftigelseskontoret
J.nr.: 2034
Sagsbeh.: EDA
Fil-navn: Samrådssp. Å.
Talepapir

Talepapir til besvarelse af samrådsspørgsmål Å – UUI alm.del

Mangfoldighedsnetværket, som består af ansatte i sundhedsvæsenet med anden etnisk baggrund end dansk, har fået foretaget en undersøgelse om etnisk ligestilling på danske sygehuse.

Undersøgelsen er en kortfattet telefonisk spørgeske-
maundersøgelse, hvor respondenter på 15 sygehuse
har svaret på spørgsmål om eksistensen af en etnisk
ligestillingspolitik. De har også svaret på, om der har
været klager over manglende etnisk ligestilling.

De interviewede på seks af sygehusene angiver, at
sygehuset har en etnisk ligestillingspolitik, mens de
interviewede for de resterende 9 sygehuse ikke ken-
der til en politik på området.

På 14 af de 15 sygehuse var der enten en etnisk lige-
stillingspolitik på sygehuset eller i amtet. Man kan dog
ikke læse af undersøgelsen, hvorvidt amtets politik
omfatter sygehusene.

På fire af de 15 sygehuse har der ifølge undersøgelsen
været klager over manglende etnisk ligestilling,
mens de interviewede på de øvrige sygehuse ikke har

hørt om klager. To af de fire sygehuse, hvor der oplyses om klager, er blandt de sygehuse, der har en politik for etnisk ligestilling på sygehuset.

Jeg vil gerne understrege at det er en vigtig målsætning for regeringen, at der skal være plads til flere nydanskere på det danske arbejdsmarked. Det gælder både på det private og det offentlige arbejdsmarked. Og selvfølgelig også på sygehusområdet.

Det er min erfaring, at mange virksomheder, som er kommet langt i forhold til at integrere ansatte med anden etnisk baggrund end dansk, gør det ganske lavpraktisk og ikke ved at gøre integration og etnisk ligestilling til noget stort og særligt. Virksomhederne tager stilling til eventuelle problemer, når de dukker op.

Der er flere veje til en vellykket integration af ansatte med anden etnisk baggrund end dansk. Det at have en etnisk ligestillingspolitik synes jeg er en god ting, men det er ikke eneafgørende.

Et af de initiativer, som regeringen har sat i værk, er et mangfoldighedsprogram, som skal opsamle, videreudvikle og videreformidle de gode erfaringer med ansættelse af nydanske medarbejdere og ledelse af mangfoldighed.

Det er det, som jeg tror på. Og ikke, at der opstilles bestemte formelle krav til virksomhederne.

Integrationsministeriet vil i de nærmeste måneder iværksætte mangfoldighedsprogrammet på baggrund af aftalen om "En ny chance til alle". En række virk-

somheder – både private og offentlige - har allerede erfaringer med ansættelse af nydanske medarbejdere og ledelse af en mangfoldig sammensat medarbejderskare. Deres erfaringer skal vi have bredt ud.

Programmet vil blive gennemført over en fireårig periode fra 2006 til og med 2009. Der er ved satspuljeforhandlingerne for 2006 afsat i alt 18 mio. kr. til fremme af et mangfoldigt arbejdsmarked. Puljemidlerne til gennemførelse af mangfoldighedsprogrammet er meldt ud på Integrationsministeriets hjemmeside med første ansøgningsfrist den 1. september 2006.

Der vil blive gennemført en lang række initiativer som led i mangfoldighedsprogrammet. Og der vil blive gennemført et særligt initiativ, der har fokus på at udbrede og mainstreame ledelse af mangfoldighed i offentlige virksomheder.

Jeg vil gerne fremhæve et initiativ, hvor vi tager på en turné til 10.000 virksomheder, hvor de gode erfaringer med integration af nydanskere skal videregives.

Som led i programmet vil der - som noget af det første - i efteråret 2006 blive udarbejdet et katalog af gode erfaringer – best practices - for ledelse af en mangfoldig sammensat medarbejderskare med udgangspunkt i udvalgte virksomheder. Og der vil være eksempler fra både offentlige og private virksomheder.

Kataloget vil blandt andet tage udgangspunkt i materialet fra Integrationsprisarrangementerne og MIA-prisen. Jeg ved, at mange kommunale arbejdspladser arbejder med konkrete initiativer til fremme af etnisk

ligestilling og gør det rigtig godt. Det er de eksempler, som vi skal have formidlet videre.

Mangfoldighedsprogrammet står imidlertid ikke alene.

Regeringen har et klart mål om en bedre integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet – og om, at det offentlige har en særlig forpligtelse til at gå foran i indsatsen.

Siden 2001 har regeringen taget en lang række initiativer, der skal sikre bedre uddannelse og beskæftigelse for vores borgere med anden etnisk baggrund end dansk.

Regeringen har som arbejdsgiver på det statslige område taget en række konkrete initiativer for at øge integrationen på arbejdspladser i staten. Og der har længe været opstillet klare mål for ansættelsen af indvandrere og efterkommere i staten.

I forbindelse med regeringens udspil om ”En ny chance til alle” fra 2005 blev ambitionerne både på det statslige og kommunale område øget.

Siden 2001 har der for staten været et konkret mål om, at 3,5 pct. af medarbejderne ved udgangen af 2003 skulle være indvandrere eller efterkommere af indvandrere. Fra 2005 og frem, er måltallet hævet til 4. pct.

På det statslige område har Personalestyrelsen iværksat en række initiativer.

Personalestyrelsen har løbende haft drøftelser med de enkelte ministerier om deres integrationsindsats. Der blev således sidste efterår gennemført en ministerierunde, hvor de nye mål og initiativer blev præsenteret i sammenhæng med en mere generel drøftelse af integrationsindsatsen.

Der er med CFU (Centralorganisationernes Fælles-Udvalg) indgået aftale om oplæring på særlige vilkår i form af integrations- og oplæringsstillinger. Der er foreløbig oprettet 63 integrations- og oplæringsstillinger.

Personalestyrelsen og CFU er i gang med at udarbejde en vejledning om rekruttering af etniske minoriteter, som forventes færdig i oktober 2006.

Der er etableret et netværk for etniske ambassadører fra alle ministerområder, der løbende modtager træning i etnisk ligestilling og mangfoldighed.

Der er etableret en særlig hjemmeside: www.integration-i-staten.dk, der henvender sig til såvel personalefunktioner i staten som etniske minoriteter.

På det kommunale område blev det som led i økonomiaftalerne for 2006 aftalt mellem regeringen og henholdsvis Amtsrådsforeningen og KL, at amter og kommunerne - ligesom den øvrige offentlige - sektor skal tilstræbe at øge andelen af ansatte med ikke-vestlig baggrund. Målet er, at andelen af ikke-vestlige indvandrere og efterkommere i videst muligt omfang skal afspejle sammensætningen i den regionale arbejdsstyrke.

KL, Amtsrådsforeningen og KTO har efterfølgende indgået aftale om integrations- og oplæringsstillinger i amter og kommuner på KTO's område.

Også i regi af Integrationsministeriets satspuljefinansierede kampagne Brug for alle unge er der fokus på integration på det statslige og kommunale område. Der er således gennemført rekrutteringskampagner for at tiltrække flere unge med anden etnisk baggrund end dansk til social- og sundhedsuddannelserne og til blandt andet politiet og forswarets uddannelser.

Jeg er blevet bedt om at redegøre for undersøgelser vedrørende etnisk ligestilling på offentlige arbejdspladser. Jeg kan oplyse, at jeg er bekendt med, at Teknologisk Institut i 2001 udgav en rapport for Amtsrådsforeningen og KTO om etnisk ligestilling i amterne. KL og KTO udgav i 2000 en undersøgelse om etnisk ligestilling i kommunerne.

Derudover er der en række undersøgelser, som mere bredt undersøger integration på arbejdsmarkedet både private og offentlige virksomheder.

Jeg kan blandt de nyeste undersøgelser fremhæve, at SFI (Socialforskningsinstituttet) i 2006 har offentliggjort en undersøgelse af arbejdsmiljøets betydning for integration af indvandrere på arbejdspladsen.

Endvidere har jeg netop fået tilsendt rapporten "Ny-danske medarbejdere i 11 danske virksomheder", som er udarbejdet af erhvervsforsker Ole Hinz fra

Handelshøjskolen i København. En af de 11 cases er fra et unavngivent amtssygehus.

De undersøgelser, som allerede er foretaget, bl.a. de nævnte undersøgelser fra Teknologisk Institut, KL og KTO kommer med en række forskellige anbefalinger til fremme af etnisk ligestilling og peger ikke på, at en bestemt løsning er den mest rigtige.

Det er først og fremmest min holdning, at det vigtigste er at handle og aktivt integrere etniske minoriteter. Og selvfølgelig skal man have viden.

Både KL, Amtsrådsforeningen og Personalestyrelsen offentliggør statistik om de ansatte etniske baggrund. Og vi ved godt, at det offentlige skal gøre det bedre i forhold til at integrere etniske minoriteter.

Det tror jeg ikke, at vi behøver nye undersøgelser for at vide.

Derfor mener jeg også, at alle de initiativer, jeg har nævnt, er vejen frem.