

Syv projekter sat i gang i 2009 skaber fortsat fokus på mangfoldighed

Syv projekter modtog tilsagn om støtte i 2009 fra Regeringens Mangfoldighedsprogram – 'Arbejdsplads til nye danskere'. Projekterne fortsætter, hvor de 14 hidtidige projekter slipper, idet fokus er på virksomhedernes potentialer for at udvikle bedre vilkår for mangfoldigheden på danske arbejdspladser.

Fra uddannelsesforløb i mangfoldighedsledelse til udvikling af sprogtræningsværktøjer. Og fra udarbejdelse af mangfoldighedspolitikker til en styrket indsats for at forbedre fastholdelse på erhvervsuddannelser. Så vidt spænder de nye initiativer i Mangfoldighedsprogrammet.

Og her stopper mangfoldigheden ikke. Denne gang er to uddannelsesinstitutioner nemlig blandt aktørerne, og dermed bliver et nyt kapitel skrevet i historien om Mangfoldighedsprogrammet. Fokus er fortsat på, hvordan vi kan skabe plads til flere etniske minoriteter på virksomhederne, men netop i den forbindelse kan uddannelsesinstitutionerne spille en vigtig rolle.

Hvis ikke virksomhederne har de fornødne redskaber til at fastholde unge indvandrere i praktikpladser, eller hvis de unge nydanske elever på erhvervsskolerne mangler viden om, hvordan de tager kontakt til en arbejdsplads, udfordres fundamentet for den arbejdsmarkedsrettede integration. Det er nogle af de problemstillinger, som bliver adresseret i to af de nye projekter.

Innovation og mangfoldighed

Nytænkning er kendetegnende for de nye projekter. Det gælder ikke mindst projektet *'Mangfoldighed og innovation i danske socialt ansvarlige virksomheder'*, som gennemføres af **Instituttet for Fremtidsforskning og Center for Bæredygtig Innovation**.

Projektet gennemfører innovationsforløb på 8 virksomheder. Konkret er der tale om workshops, der kobler temaer som mangfoldighed og virksomhedernes muligheder for vækst. Projektet ønsker dermed at sætte fokus på, hvilke fordele virksomhederne kan høste ved at skabe større mangfoldighed. "Vi ønsker at vise, hvordan diversitet kan bidrage til vækst ved at sætte fokus på etniske minoriteters uudnyttede ressourcer," fortæller projektet.

Virksomheder i mangfoldighedsskole

Også **Institut for Menneskerettigheder** sætter med projektet *"Mangfoldighedstræning i tre kommuner"* fokus på fordelene ved at være en mangfoldig arbejdsplads. Her undervises ledere i Ballerup, Odense og Århus i mangfoldighedsledelse. Baggrunden for projektet er, at erfaring viser, at kommunerne gerne vil arbejde med mangfoldighedsledelse, men at de har brug for konkrete værktøjer og metoder for at komme i gang.

Projektleder Tinna Nielsen fortæller at, at det er Institut for Menneskerettigheders erfaring, at der er mange personlige barrierer, når man skal indføre noget nyt - hvad enten det er mangfoldighedsledelse eller noget andet nyt - og derfor har de skruet et forløb sammen, hvor lederne i kommunerne arbejder med de konkrete værktøjer over en længere periode, så de også får mulighed for at afprøve mangfoldighedsledelse i praksis. For som Tinna Nielsen siger: "Ledere har så travlt i dag, så det er vores erfaring, at udover at de skal have redskaberne præsenteret, skal de også hjælpes under forløbet, så de prioriterer af bruge dem i en travl hverdag. Derudover skal kurset være meget målrettet til den enkeltes leders behov og udfordringer her og nu".

Alle tre kommuner vil som led i projektet fastsætte måltal for øget andel af nydanskere og personer fra andre underrepræsenterede grupper enten i ansøgerpuljer, til opslåede stillinger eller i forbindelse med ansættelse.

For Jobcentret i **Billund Kommune** er fokus rettet mod virksomhedernes "mangfoldigheds-klima" i projektet *"Lokal udvikling gennem mangfoldighedsledelse"*, som vil styrke den lokale rekruttering 10 virksomheder gennemfører en såkaldt "klimamåling," som er et spørgeskema, der anvendes til at

afdække mangfoldighedens vilkår på arbejdspladsen. Både medarbejdere og ledelse besvarer en række spørgsmål om fx ligebehandling, mulighed for at skabe plads til fleksjob og hensyntagen til religion. "På baggrund af besvarelserne udarbejdes der en rapport, som viser, hvor ledelse og medarbejdere synes man er gode, og på hvilke områder, man kunne forbedre sig," fortæller projektet.

På baggrund af klimamålingen udvælger virksomhederne en række områder, som de ønsker at sætte fokus på. Herefter gennemfører jobcentret et individuelt forløb, som griber fat i centrale problemstillinger på virksomheden. Det er af stor betydning for projektet, at klimamålingen ikke bare fører ny viden med sig på virksomhederne. Det er målet, at virksomhederne får støtte til at igangsætte handlinger, som skaber bedre rekruttering og fastholdelse af medarbejderne.

Værktøjer på et sølvfad

Flere af de nye projekter vil udvikle konkrete redskaber til at fremme mangfoldighed. **CABI** og **VIFINs** projekt "*Sprogmentor*" udvikler et CD- og webbaseret værktøj til dansktæning, der bringes i spil i en social relation mellem mentor og mentee. Målet er at styrke sprogindlæring i hverdagen på arbejdspladsen og dermed styrke den sociale integration.

Værktøjet tager afsæt i et dokumenteret behov for at udvikle bedre danskundskaber, bl.a. hos kortuddannede indvandrerkvinder. Samtidig tager projektet højde for, at en stor del af målgruppen af somaliske og arabisk talende indvandrerkvinder mangler de fornødne kompetencer til at gennemføre mere traditionelle former for danskundervisning. "Værktøjet baserer sig på mundtlig dansk, og man behøver således ikke kunne læse. Samtidig kan indholdet både høres og læses på såvel dansk som modersmål," fortæller projektet.

For **Foreningen Nydansker** handler det om i projektet "*14 mangfoldighedspolitikker*" at stille værktøjer til at udvikle mangfoldighedspolitikker til rådighed for virksomhederne. Projektet ønsker således at give virksomhederne adgang til viden om, hvordan man kan udvikle og indføre en mangfoldighedspolitik på forskellige typer af virksomheder.

"Vi præsenterer 14 cases fra forskellige typer af virksomheder, der har erfaring med at udvikle og implementere mangfoldighedspolitikker," fortæller projektet ved Lotte Holck. Dermed er det målet, at alle typer og størrelser af virksomheder skal kunne få inspiration til at gå i gang med at udvikle en mangfoldighedspolitik.

Når en læreplads er forudsætningen

To af de nye spillere på banen er **Silkeborg Handelsskole** og **VIA Erhvervsuddannelser** i Horsens. Begge projekter sætter fokus på fastholdelse af nydanske elever i uddannelse og elevtid.

Målet med i Silkeborg Handelsskoles projekt "*Fleksibel sparring af elevtiden for nydanske handelsskoleelever*" er at fastholde nydanske elever i uddannelse. Det skal ske ved at styrke samspillet mellem elev, virksomhed og erhvervsskole. "Metoden er at komme hele vejen rundt. Vi skal både klæde virksomheder, elever og undervisere på," fortæller projektet.

Virksomhederne bliver klædt på i form af tilbud om kurser og træning i mangfoldighedsledelse, mentorordning og coaching. Eleverne indkaldes til samtaler i forbindelse med opstart og løbende under uddannelsen. Her sættes bl.a. fokus på, hvordan man indgår på en arbejdsplads. En del af samtalerne under elevtiden har karakter af dialogmøder hvor både elev, virksomhed og erhvervsskole er til stede. Endelig får underviserne redskaber til at matche nydanske elever og arbejdspladser gennem et udviklingsseminar og træningsaktiviteter.

Rådgivning leveret ved virksomhedens dør

Projektet gennemføres i samarbejde med to andre erhvervsskoler i Mangfoldighedsprogrammet, nemlig VIA Erhvervsuddannelser i Horsens og Business College Horsens. Under overskriften "*Den gode*"

praktikoplevelse" vil projektet øge rekrutteringen af nydanske elever til de to uddannelser med 50 %. Det er også målet at øge andelen af nydanske elever, der tegner en uddannelsesaftale.

Det vil projektet bl.a. gøre ved at skabe opmærksomhed omkring de positive praktikhistorier i lokale medier. Vi vil være med til at skabe et erhvervs-klima, der er åbent for nydanske elever. Hvis Ahmed får en positiv praktikoplevelse, fortæller han det til sit netværk, og så er der måske flere, der søger ind næste år," fortæller projektet.

Virksomhederne tilbydes også værktøjer til at fastholde nydanske elever. Det sker, i forbindelse med, at skolernes praktikvejledere og lærere besøger virksomhederne. Dermed har de en legitim adgang til virksomhederne, hvor de udviklede redskaber kan formidles i direkte dialog med virksomheden.

Projekterne støttet i 2009 afsluttes i løbet af efteråret 2010. De udviklede værktøjer og publikationer vil blive offentliggjort på nyidanmark.dk/mangfoldighed.

Yderligere oplysninger kan fås hos Edith Jager Andersen, Integrationsministeriet, tlf. 3392 3380, e-mail eda@inm.dk.