

Handlingsplan for FOAs arbejde med etnisk integration

- vedtaget af hovedbestyrelsen på møde i december 2006

0. Indledning

Etnisk integration indgår i FOA's indsatsområder under punkt 4: Beskæftigelse og fastholdelse.

Etnisk integration har også relevans i forhold til PL's fokusområder: "Velfærd under pres", "Direkte dialog med medlemmerne" og "FOA - et forpligtende fællesskab".

I oktober 2005 vedtog FOA's hovedbestyrelse det politiske grundlag for FOA's arbejde med etnisk integration.

Efterfølgende har der været taget initiativ til igangsætning af en mere målrettet handlingsplan, men HB ønskede forinden afholdt et HB-temamøde om integration for at sikre bred enighed om grundlaget for arbejdet.

Temamødet afholdtes d. 4. september og mødet bakkede op bag det politiske grundlag og overvejelserne i forhold til at udarbejde en mere konkret handlingsplan ud fra de oplæg, der blev fremlagt på mødet.

1. Udfordringen

Udfordringen vedrørende etnisk integration er stor for FOA og en vellykket integration er afgørende for fastholdelsen af den danske velfærd.

For FOA er der endvidere to væsentlige aspekter:

- Der kommer til at mangle medarbejdere indenfor vores områder i fremtiden. Integration af etniske minoriteter kan medvirke til rekruttering og beskæftigelse i fremtiden.
- Etniske minoriteter vil i stigende grad blive brugere af den offentlige service, som FOA's medlemmer leverer.

Det er afgørende for FOA's arbejde med integration, at vi erkender, at der forekommer såvel indirekte som direkte diskrimination. Også på FOA's arbejdspladser. At vi erkender at etniske minoriteter i mange tilfælde er tavse eller lukker munden i forhold til kolleger, brugere og pårørende. At de foretrækker at gå "i ét med tapetet".

For FOA er det helt afgørende vi i fremtiden får åbnet op og skaber en situation, hvor etniske minoriteter føler medejerskab til FOA. Med et stigende antal medlemmer blandt etniske minoriteter i de kommende år, kan vi ikke tillade os at "tabe" den gruppe, hverken af

menneskelige eller økonomiske grunde. De udgør en vigtig nøgle i vores organiseringsindsats og kan bidrage med ny energi og perspektiv.

Men der er en lang række barrierer, der skal arbejdes med:

- Flere undersøgelser har vist, at et flertal af danskerne generelt er positive overfor etniske minoriteter. Det skal vi tage udgangspunkt i. Men andre undersøgelser har samtidig påvist, at op mod halvdelen af den danske befolkning er i større eller mindre omfang skeptisk eller direkte modstander af indvandring.
- Store dele af befolkningen har kun få interkulturelle kompetencer.
- Der er en vis skepsis, eller direkte modvilje, i forhold til at få kolleger med indvandrerbaggrund, idet der er usikkerhed om, hvad det får af konsekvenser for arbejdspladsfællesskabet.
- Flere analyser viser endvidere, at evnen til at indleve sig i andre menneskers tanker og virkelighed (empatisk evne) heller ikke har det for godt i den danske virkelighed.

FOA vil arbejde for, at flere med etniske minoriteter finder beskæftigelse indenfor vores områder. Men hvis vi skal undgå opdeling eller direkte konflikter er det nødvendigt, at vi ser etniske minoriteter som en ressource og bruger mangfoldigheden til at skabe nye faglige og inkluderende fællesskaber. Det er nødvendigt, at hele FOA opprioriterer arbejdet med etnisk integration.

Det anbefales derfor,

at FOA prioriterer etnisk integration som en kerneopgave for forbundet i de kommende år.

Det bør medføre vilje til prioritering centralt og lokalt. Lokalt naturligvis afstemt i forhold til den lokale virkelighed. I 2006 og 2007 er budgetmæssigt afsat 200.000 kr. til arbejdet, men det er vurderingen, at der løbende bør afsættes flere midler i forhold til konkrete initiativer, der udvikles ud fra denne handlingsplan.

De følgende afsnit i handlingsplanen er opdelt i 2 hovedafsnit.

- **Etnisk integration i relation til beskæftigelsesindsatsen og arbejdspladserne**
- **FOAs inddragelse og servicering af etniske minoriteter**

2. Etnisk integration i relation til beskæftigelsesindsatsen og arbejdspladserne

2a. Beskæftigelsessituationen.

Målet er,

at FOA i øget omfang bidrager til beskæftigelse af etniske minoriteter på vores arbejdspladser, sikrer fastholdelse i jobbet og at de får del i den opkvalificering, der foregår og vil foregå i fremtiden, indenfor det faglige område.

Aktuelt er der sket en kraftig stigning i beskæftigelsen i Danmark, hvilket også er kommet etniske minoriteter til gode. Vurderingen fra visse sider er, at en måske stor del af de etniske minoriteter, der forsat ikke er i arbejde er så langt fra arbejdsmarkedet, at de næppe nogensinde kommer i arbejde. Visse etniske danskere er i samme situation.

Den positive beskæftigelse kan imidlertid hurtigt vende. Flere økonomer vurderer, at den positive vækst klinger af i 2008. Da visse etniske minoriteter typisk sidder på kanten af arbejdsmarkedet, vil de blive de første, der rammes af ledighed, hvis beskæftigelsen falder. Skal vi samtidig sikre hænder nok til den offentlige service på sigt, kan vi ikke læne os tilbage i forhold til den aktuelle beskæftigelsessituation, men må igangsætte og fastholde arbejdet.

Den aktuelle beskæftigelsessituation, især indenfor ældreomsorgen generelt samt bustrafikken i København, har endvidere ført til en debat om import af arbejdskraft. I Helsingør og Københavnsområdet samt i Sønderjylland er man - ifølge medierne - allerede begyndt at ansætte folk, der bor i nabolande, som arbejdskraft i den danske ældrepleje.

2.b. Problemstillinger

I arbejdet er der nogle problemstillinger, vi skal tage højde for.

1. De geografiske områder hvor etniske minoriteter udgør en større del af befolkningen bør også forholdsmæssigt sikre en større beskæftigelse til etniske minoriteter. Omvendt i andre geografiske områder. Men samtidig skal vi modvirke udvikling af et etnisk opdelt arbejdsmarked, som fra flere sider påpeges som et problem i integrationsarbejdet, og som tydeligt ses i lande som f.eks. England og Frankrig.
2. Flere af vores faggrupper er baseret på uddannelse af en vis varighed. Der er allerede i dag flere steder for mange uuddannede på vores områder. Uddannelse skal derfor indtænkes i vores integrationsarbejde.
3. Flere faggrupper har i forvejen en al for stor del af ansatte, der ansættes med løntilskud eller lignende ordninger, og vores arbejdspladser skal ikke yderligere udvikles til at blive parkeringsplads for myndighedernes beskæftigelsespolitik. Vi skal omvendt arbejde for at alle dele af arbejdsmarkedet - herunder den private del - bidrager til at beskæftige de svageste på arbejdsmarkedet.

4. De ovenstående problemstillinger er årsagen til, at FOA i forbindelse med opfølgningen på "velfærdsforliget" – fornyelse af 4-partsaftalen om integration ikke medvirker til etablering af såkaldte "jobpakker" på vores område, da de er rettet mod ufaglærte og på særlige vilkår.

Vi ønsker i stedet forhandlinger med vores arbejdsgivermodpart(er) på basis af KTO aftalen om integrations- og oplæringsstillinger.

2. c. Opgaven

Opgaven med at få flere med indvandrerbaggrund ansat på vores arbejdspladser skal foregå i tæt kontakt med FOA's beskæftigelsesansvarlige og andre relevante områder i huset samt i sammenhæng med det arbejde, der foregår i afdelingerne - herunder det fælles udviklingsprojekt i forbund og A-kasse vedtaget på HB mødet i august. Af HB-mødesagen fremgår det bl.a.

at "målet er, at sikre en større etnisk integration, ud fra et fagpolitisk sigte, om at skabe større sammenhæng, mellem stigningen i den etniske andel af brugerne og en styrket etnisk integration blandt de ansatte på FOA's overenskomstområde. Konkret handler det om at sikre indflydelse på kommunernes brug af trappemodellen, og afklare og forhandle rammer for anvendelsen af den nye integrationsaftale. – se i øvrigt bilag 3 " (bilag 3 er også vedlagt her)

Arbejdet skal bl.a. ske på baggrund af den indgåede KTO-aftale om integrations- og oplæringsstillinger. I den forbindelse er det centralt, at forbundets sektorer melder ud, hvilke faggrupper der naturligt er i spil eller ønskes inddraget i lyset af både ønsket om at medvirke til øget integration og de problemstillinger, der er nævnt i ovenstående afsnit 2.b.

Målet er

at fremme anvendelsen af aftalen om integrations- og oplæringsstillinger på en sådan måde, at den ikke bare giver de personer, der er omfattet af aftalen beskæftigelse, men også sikrer jobmæssige udviklingsmuligheder gennem uddannelse.

Konkret anbefales det,

- at FOA tager initiativ til overordnede drøftelser med KL i forhold til anvendelse af KTO aftalen.
- at sektorerne afdækker faggruppernes potentiale i forhold til integration og der udformes oplæg om, hvordan FOA tackler problemstillingen vedr. import af arbejdskraft.

3. FOA's inddragelse og servicering af etniske minoriteter

3. a. Initiativer

Udvikling af vores organisation i forhold til at være inkluderende og mangfoldig må nødvendigvis ske i et samarbejde mellem forbundet centralt og afdelingerne og med afdelingerne som de primært agerende. De nedenfor nævnte initiativer er i flere tilfælde ikke nærmere og præcist beskrevet, fordi de skal udspringe af og udvikles gennem dette samarbejde. Det er derfor heller ikke muligt at sætte en "pris" på opgaverne pt.

Det skal naturligvis fastslås, at FOA ikke selv "skal opfinde den dybe tallerken", hvis tilbud/viden o.l. allerede findes og kan anvendes. Det gælder f.eks. i forhold til andre fagforbund, LO/Fagbevægelsens Videnscenter for Integration og NGO organisationer.

I arbejdet vil, i det omfang det er muligt, indgå undersøgelse af etniske minoriteters organisationsprocent og nationalitetsbaggrund på vores arbejdspladser.

I det følgende oplyses en række forslag til initiativer. Bortset fra afsnit V., der omhandler forskelle på aktivitetsbehovene i afdelinger med henholdsvis få og mange etniske minoritetsmedlemmer, er der tale om initiativer, der udspringer fra forbundet.

I. Tværetnisk netværk.

Målet med dette initiativ er

at give rum i forbundet til medlemmer, der lokalt arbejder med mangfoldighed, forskellighed, interkulturelle kompetencer og integration på deres arbejdspladser, og inddrage dem i udviklingen af forbundets integrationsarbejde.

I nogle af FOAs afdelinger har der gennem de senere år været såvel danskere som etniske minoriteter, der er indgået i det såkaldte "netværk i fagbevægelsen" (NIF), der i dag organiseres i LO regi. FOA - aktive udgør en væsentlig del af dette netværk.

Med henblik på at bruge disse ressourcer til fælles gavn i hele FOA's organisation, anbefales det

at der etableres et tværetnisk netværk, der sammen med afdelingsrepræsentanter der arbejder med området, knyttes sammen gennem en årlig 2-dages-konference og et elektronisk netværk. Netværket bør forpligte sig til fælles initiativer i samarbejde med forbund og/eller afdelinger.

Det indstilles, at den første konference gennemføres i 2007.

II. Uddannelse af TRér, medlemmer og afdelingsrepræsentanter mm.

Målet med disse initiativer er

at styrke mangfoldigheds- og integrationsaspekter i FOA's faglige uddannelser og arbejde for, at flere indvandrermødlemmer opstiller til faglige tillidsposter. Herudover kan afdelingernes servicering af de etniske minoritets-medlemmer styrkes ad denne vej.

FOA's TR-uddannelse har de seneste år fået indbygget elementer om integration. Forbundet har desuden de seneste år gennemført uddannelsesstilbud til etniske medlemmer på 2-dages-eksternatkurser.

Derudover har der været sporadiske uddannelsesstilbud til afdelingsrepræsentanter. P.t. gennemføres et organisationskursus for valgte og ansatte i afdelinger og A – kasse med sigte på at styrke serviceringen af medlemmerne. Endvidere har TR-afdelingen ansat enkelte freelanceundervisere med etnisk minoritetsbaggrund.

Samtidig har FOA's undersøgelse vedr. etnisk medlemssammensætning afdækket, at FOA overraskende har omkring 360 tillidsvalgte (TV) med indvandrerbaggrund. Dog er kun 1/3 fra ikke-vestlige lande. Relativt set er repræsentationen af TV dog langt mindre end for etniske danskere.

På den baggrund *anbefales det,*

at der i samarbejde med TR afdelingen i FOA gennemføres en revurdering af integrationselementerne i uddannelsessystemet for tillidsvalgte, herunder tilbudene til valgte og ansatte i afdelinger og A – kasse, at vi styrker etniske minoriteter som rollemodeller i undervisningssammenhæng, og at muligheden for et uddannelsesstilbud til TV med indvandrer baggrund – pga. akutfondsproblemstillingen, i særlig grad TR valgte – vurderes.

III. FOA "deklaration"

Målet med dette initiativ er

at gennemføre en debat i forbundet, der udmunder i en menneskesyns "deklaration" om lige muligheder, fællesskabets rummelighed på arbejdspladsen, pligter og rettigheder i forhold til faglige uddannelser og indhold i jobbet mm. Produktet kan være en folder til alle medlemmer, eventuelt et indstik i Fag og Arbejde.

EU har udnævnt 2007 til at være det europæiske år for lige muligheder for alle (European Year of Equal Opportunities for All). Et sympatisk tiltag, taget stigende ulighed og racisme i Europa i betragtning, og uanset hvad man i øvrigt mener om EU. FOA vil naturligt kunne bruge en situation, hvor en række organisationer i Danmark vil gribe den stafet og sætte spørgsmålet til debat ud fra sin egen tilgang og egne problemstillinger.

Det anbefales

at PL bemyndiges at gennemføre ovenstående, hvorefter "deklarationen" forelægges HB til endelig godkendelse.

IV. Enkel elektronisk tilgang til viden om integrationsspørgsmål

Målet med dette initiativ er

at skabe en let og enkel tilgang i FOA's organisation til nødvendig viden om integrationsspørgsmål af relevans for forbundet og afdelingerne m.fl.

I dag er der ikke adgang til en samlet eller særlig struktureret oversigt over integrationsspørgsmål hverken på FOA, DK, FOAnet eller Tillidszonen. Der er brug for at samle nødvendige informationer vedr. etnisk ligestilling, aftaler, viden om mentorordninger, tilbud om uddannelse, links til organisationer indenfor området - herunder viden om fremmede kulturer, kontaktpersoner i afdelinger og forbund, etnisk personalepolitik osv. Desuden skal der være mulighed for at kunne udveksle erfaringer elektronisk om eksempler på racisme/diskrimination, lokal vellykket integration og positiv anvendelse af mangfoldighed.

Det anbefales at

det foreslåede igangsættes

V. FOA's afdelinger

Målet med nedenstående initiativer er,

at udvikle initiativer til at styrke danskere med anden etnisk baggrunds medejerskab af FOA og afdelingerne.

Dette skal ske ved, at vi diskuterer og i fællesskab fastsætter minimumsaktiviteter, styrker information målrettet danskere med anden etnisk baggrund og afdækker styrker og svagheder i det faglige arbejde med mangfoldighed.

FOA's undersøgelse af den etniske sammensætning i afdelingerne har bekræftet, at der er en kraftig etnisk spredning geografisk og afdelingsmæssigt. Ud af 9 afdelinger, der har over FOA-gennemsnittet på 6 % indvandrermedlemmer, ligger de 8 i hovedstadsområdet, svingende fra ca. 34 % til godt 8 %. Den 9. afdeling er Århus med 7,1 %. De resterende afdelinger svinger mellem 5,8 % (også i hovedstadsområdet) til 1,5 %. Desuden er der en klar tendens til, at jo højere procent, jo relativt flere fra ikke-vestlige lande, og jo lavere procent, jo relativt flere fra vestlige lande. I afdelingerne er der derfor oplagret erfaringer, der er behov for at opsamle, udvikle og viderebringe.

Integrationsarbejdet vægter meget forskelligt i FOA's afdelinger. Det er naturligt p.g.a. den store forskel m.h.t. etnisk sammensætning i afdelingerne. Men skal arbejdet prioriteres, er det nødvendigt med minimumsaktiviteter i alle afdelinger. Det kunne være i form af, at alle afdelinger udpeger en integrationsansvarlig og at afdelingerne sikrer sig, at kommunerne i området har en etnisk personalepolitik.

Kommunikationsmæssigt har FOA ikke haft tradition for at udgive materiale på andre sprog end dansk. Dette skal naturligvis forsat være det bærende, men det bør vurderes, om FOA på udvalgte områder, skal udgive pjecer eller lignende på andre sprog end dansk.

Det *anbefales* på den baggrund

At der gennemføres drøftelser med afdelinger med mange etniske minoriteter som medlemmer med henblik på konkrete større initiativer, at det diskuteres, hvordan minimumsaktiviteter kan gennemføres i alle afdelinger, og at behovet for informationsmaterialer på andre sprog end dansk vurderes.

VI. Mangfoldigheden på FOA's arbejdspladser mm.

Målet med disse initiativer er

At afdække evt. etnisk chikane eller direkte racisme og tage initiativer i forhold til at skabe et reelt fagligt fællesskab med plads til forskellighed og mangfoldighed.

"Kultur mødet" mellem mennesker med forskellig etnisk baggrund er i den virkelige verden lang mindre problematisk, end den gøres til fra visse politiske og mediemæssige kredse. FOA bør udvikle/sammensætte tilbud og redskaber til afdelinger og arbejdspladser, der kan anvendes til at fremme gensidig kulturel forståelse og samhørighed.

En undersøgelse fra Dansk Center for Undervisningsmiljø (Analyse af frafald på erhvervsuddannelserne og social- og sundhedsuddannelserne 2006) dokumenterer sammenhængen mellem den enkeltes opfattelse af undervisningsmiljøet og øget frafald fra uddannelserne.

Dertil kommer, at etniske medlemmer i Social- og Sundhedsafdelingen i København har påpeget en tendens til, at indvandrermedlemmer i et vist omfang fravælger det brede faglige fællesskab og ikke indgår på lige fod i institutionens dagligdag, men i stedet jobber over vikarbureauer. Det kan skyldes følelsen af ikke at slå til i forhold til brugere, pårørende og kolleger.

Det *anbefales* på den baggrund,

at FOA etablerer tilbud til fremme af mangfoldighed på vores arbejdspladser,

at situationen på Social- og Sundhedsskolerne og i praktikperioderne drøftes med relevante parter med henblik på evt. initiativer, og at der i samarbejde med Social- og Sundhedsafdelingen i København drøftes de ovennævnte medlemmers situation på arbejdspladserne, med henblik på evt. initiativer.

Initiativerne foregår i samarbejde med den centrale sektor på området.

VII. Samarbejde med organisationer udenfor FOA

Det kan være relevant, at FOA indgår i samarbejde med andre organisationer. Det skal i så fald ske indenfor vores ressourcemæssige rammer og i forhold til de opgaver, FOA arbejder med.

Målet med disse initiativer er,

at det skal kvalificere det integrationsarbejde, FOA gennemfører, samt sikre, at vi ikke skal "opfinde den dybe tallerken" i forbindelse med alle nye initiativer.

Det anbefales

at FOA indgår i samarbejde med faglige og andre interesseorganisationer på integrationsområdet, hvor det er relevant.

3.b Ressourcer

Konkret anbefales det, at

der for så vidt angår aktiviteter i 2007, der ikke kan afholdes indenfor den afsatte pulje på 200.000 kr., forelægges ansøgninger til aktivitetspuljen inden igangsættelse.

Bilag 3 (fra HB august 2006)

Integrationsopgaven

Formål

- at sikre den nødvendige holdningsdebat - og skabe forpligtende samarbejde - for at styrke integration og ansættelse af etniske minoriteter
- at påvirke kommunernes anvendelse af integrationsredskaber, f.eks. tilskudsordninger og ”trappemodeller”
- at der med kommunerne sikres samarbejde om integrationsopgaven, for at skabe en sammenhæng mellem vores arbejdspladser og en stabilitet i udviklingen af den offentlige sektor.
- at få konstruktive lokale aftaler om anvendelsen af den indgåede aftale om oprettelse af integrationsstillinger
- at få fokus på integrationsarbejdet i FOA's generelle fagpolitiske opgaver

Udfordringer

Indvandrere og efterkommere - fra ikke vestlige lande - udgør i dag en stor del af befolkningen. For FOAs vedkommende ser billedet således ud:

- af medlemmerne er 6,4 % indvandrere og efterkommere fra alle lande. Dette er 1,8 % under landsgennemsnittet.
- af disse er 78,3 % kvinder, altså noget under FOAs generelle kønsfordeling hvor ca. 88 % er kvinder.
- af ledighedsberørte er antallet i FOA samlet 20,4 %, men for gruppen af indvandrere og efterkommere markant højere, nemlig 31,2 %.

For FOA er der derfor en særlig opgave i forhold til ledige af anden etnisk herkomst. Både i forhold til at bringe ledigheden ned for gruppen og især i forhold til de ledighedsberørte, der gør gruppen endnu mere sårbar end den er i forvejen.

For FOA er det en kommende opgave bl.a. at få et overblik over konkrete problemstillinger, organisationsgraden, fordelingen i faggrupper og afdelinger mm., med henblik på initiativer i forhold til de områder hvor det må forventes at flere etniske minoriteter ansættes de kommende år. Ligeledes bør hidtidige projekter og erfaringer i afdelingerne på området samles og sammenfattes.

I FOA er gruppen af indvandrere på de arbejdspladser vi organiserer i afdelingerne, meget varieret. Nogle faggrupper har meget få af anden etnisk herkomst, andre omkring gennemsnittet, mens enkelte grupper har betydelig flere af anden etnisk herkomst end gennemsnittet.

Det smitter af på sammensætningen i nogle afdelinger, især de Københavnske afdelinger der i højere grad er faggruppe organiseret. Det gælder buschauffører og rengøringsområdet, hvor 20 til 30 % er etniske minoriteter. I den anden ende er der afdelinger, bl.a. i provinsen, hvor der sandsynligvis er nogle med meget få af anden etnisk herkomst. Umiddelbart er der ikke noget der tyder på, at organisationsprocenten er lavere for etniske minoriteter, ligesom der tilsyneladende heller ikke er væsentlige konflikter på de arbejdspladser hvor der er mange etniske minoriteter.

På baggrund af de politiske initiativer, herunder den indgåede integrationsaftale, genindførelse af mesterlære mm., må det forventes at FOA's faglige områder de kommende år skal modtage mange etniske minoriteter.

FOA's forcer og muligheder

For FOA ligger der en styrke i at være den faglige organisation som organiserer et ydelsesområde, hvor det er relevant at ændre integrationsindsatsen. Hovedbestyrelsen traf på denne baggrund allerede i oktober 2005 beslutning om en række initiativer på integrationsområdet. Bl.a.:

- at der skulle tages initiativer sammen med vores arbejdsgivermodparter, med henblik styrkelse af integration og ansættelse af etniske minoriteter.
- at FOA skulle fremstå som en kompetent og troværdig samarbejdspartner, der ved at indgå i diverse projekter og tiltag, bibringer kvalitet og mangfoldighed i integrationsprocessen på vores arbejdspladser og derigennem sikrer samarbejde og stabilitet i forhold til den offentlige service.
- at koordinerer arbejdet med integration på alle FOA's områder, dvs. arbejdsmarkedspolitikken, TR uddannelse, elevarbejde, arbejdsmarkedsuddannelser mm.
- at indhente oplysninger, der kan bruges som evt. udpegning af indsatsområder og rettesnor/inspiration i de kommende års arbejde med integration.

Helt konkret må forbundet arbejde med at skabe sammenhæng mellem en række centrale, regionale og lokale opgaver. Det drejer sig bl.a. om:

- at sikre indflydelse på kommunernes anvendelse af integrationsværktøj, f.eks. løntilskud og "trappemodelforløb" på FOA's overenskomstområder.
- at støtte afdelingernes indsats ved oprettelse af integrationsstillinger ud fra den ny KTO-aftale