



2

Utilpassede unge tosprogede og arbejdsmarkedet

Udgiver:

HLFU - Heltidslærerforeningen i Ungdomsskolen
Hauser Plads 20, 5.
1217 København K
Tlf. 3311 4466

HLFU er en faglig sammenslutning i LVU, Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere.



Hæftet er udgivet med støtte fra Det Kriminalpræventive Råd,
Danske Entreprenører,
Kriminalforsorgen og
Specialarbejderforbundet i Danmark



Redaktionsgruppe:

Yusuf Kundakci, Entreprenørbranchens Fællesudvalg
Marie Louise Jørgensen, Direktoratet for Kriminalforsorgen
Mehmet Yükksekkaya, Udrykningsholdet
Tom Th. Pedersen, UIJ-Konsulenten
Aksel Poulsen, SSP-Samrådet
Lis Særmark-Thomsen, HLFU
Tina Bøgehave Christiansen, LVU

Tekst:

Journalist Lucas Vagn Engell, City Pressekontor, 1150 København K

Layout:

Peter Bjørn Alsing,  2800 Medieskolen

Tryk:

Statsfængslet i Nyborg

Web:

Denne pjece kan hentes fra web-sitet: www.lvu.dk/pjecer

Oplag:

10.000

Udgivet:

oktober 2002

ISBN 87-90-581-32-6

Tænketanken

På initiativ fra Heltidslærerforeningen i Ungdomsskolen (HLFU) nedsatte Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere (LVU) i foråret 2001 en "Tænketank om unge utilpassede tosprogede". Baggrunden var den heftige debat i medierne. Her fremgik det ikke altid, om de unges konflikter med det danske samfund skyldtes almene sociale problemer eller mere specifikke etniske problemstillinger.

Formålet med tænketanken var at opsamle erfaringer og komme med forslag til, hvordan man kan iværksætte initiativer omkring denne gruppes problemer samt at præge debatten.

Deltagerne i tænketanken blev udpeget ud fra et holistisk syn på de unge, så repræsentanter fra forskellige områder, der arbejder med og kender til disse unge, har deltaget i tænketankens møder. På hvert møde var der et oplæg fra en udefra kommende oplægsholder og en efterfølgende diskussion. Referaterne fra møderne bearbejdes af en redaktionsgruppe til udgivelse i temahæfter.

Det første tema drejede sig om traumatiserede unge tosprogede. Det førte til et temahæfte, der udkom i marts 2002, og som har været meget efterspurgt.

Det andet tema drejede sig om utilpassede unge tosprogede og arbejdsmarkedet, som er emnet for dette temahæfte. Det er udarbejdet på baggrund af oplæg fra henholdsvis minoritets- og uddannelseskonsulent Anthony Sylvester, SiD, konsulent Berit Kjær Petersen, Dansk Arbejdsgiverforening, projektmedarbejdere Helle Højgård og Madeleine Grau Larsen, projekt Spydspidsen i København, samt Yusuf Kundakci, Entreprenørbranchens Fællesudvalg.

Vi håber, at temahæftet kan være med til at sætte tanker og diskussioner i gang til gavn for det daglige arbejde med disse unge.

God læselyst!

Lis Særmark-Thomsen
HLFU/LVU
oktober 2002

Indledning

Ved "utilpasset" forstås i dette hæfte truende adfærd som for eksempel hærværk, vold og tyverier, der skaber utryghed hos omgivelserne, eller misbrug af alkohol og/eller stoffer.

Udgangspunktet for dette temahæfte er det synspunkt, at arbejde er et af de bedste midler til at få unge væk fra kriminalitet, vold, misbrug og gadebander. Hvis man skal tidligt op og passe et arbejde, er der ikke så mange kræfter og lyst til at hænge ud om natten.

Det er også et udgangspunkt, at tosprogede unge grundlæggende er som andre unge og i princippet skal behandles som unge danskere. Dog har de nogle særlige barrierer, når det gælder arbejde og uddannelse. Og de barrierer findes både på arbejdspladserne og hos dem selv.

De utilpassede unge tosprogede skal lære at vende blikket indad og ændre adfærd, når de møder arbejdsmarkedet, hvad enten det er ledelsen i en jobsamtale eller de nye kolleger på arbejdspladsen. De skal med andre ord tilegne sig arbejdsmarkedsnormer. På arbejdspladsen findes det naturlige læringsmiljø, hvor de unge i fællesskabet med kolleger kan tilegne sig de nødvendige sociale færdigheder. Desuden giver arbejde den identitet, der er så vigtig for integrationen.

Arbejdsmarkedet skal til gengæld åbne sig for de utilpassede unge tosprogede. Det handler om at få aflivet fordomme og at få hjælp til tilskudsbureaukratiet - og ikke mindst at få øje på og udnytte de unges styrker og ressourcer. Så bliver virksomhedernes sociale ansvar reelt og ikke blot noget, der er forbeholdt festtalerne.

Men både de unge og arbejdspladserne har brug for en hjælpende hånd. Den kan de få fra ungdomsvejledere, beskæftigelseskonsulenter, projektmedarbejdere, lærere, pædagoger, socialarbejdere, fængselsfunktionærer og andre, der dagligt møder disse unge i deres arbejde.

Barrierer hos de unge tosprogede

Det er trygt at være med i et fællesskab. Især i et fællesskab, man kender og deler normer, adfærd og værdier med. Derfor bliver det utrygt at forlade fællesskabet.

Så finder man på undskyldninger. Et typisk svar, når man spørger sådanne unge, om de har søgt arbejde, kan være: "De er racister alle sammen. Derfor vil de ikke ansætte mig."

Men når man går dem på klingen, viser det sig ofte, at de ikke har prøvet. Racisme-påstanden bliver en undskyldning – et skjold, de gemmer sig bag.

Derfor må man få de utilpassede unge til at vende blikket indad. De må gøre noget selv. De skal tænke over deres image, udstråling og fremtræden. Det nytter ikke at møde op til en jobsamtale eller søge praktikplads med en fjendtlig udstråling.

Nogle af disse unge har allerede bevist, at de kan skifte image. Når man møder dem hjemme hos familien er de høflige, velopdragne og en del af hjemmets kultur både i adfærd og fremtræden. Når de så skal ud med vennerne, mødes de først hos en kammerat, hvor de både skifter tøj, image og adfærd. Nogle kan med andre ord leve to helt adskilte liv med to helt adskilte attituder.

Der er især tre grunde til, at utilpassede unge tosprogede søger subkulturer og kriminalitet:

- pengene er hurtigere og bedre end i et lærlingejob,
- spændingen giver dem et kick og en krop, der er en konstant adrenalinpumpe, og
- de får en livsstil og et fællesskab.

En vigtig grund er også, at det har været svært for dem at blive anerkendt på anden måde. De bruger derfor det aktiv, de har, nemlig kroppen, nu hvor det boglige har været svært, og de har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt.

Men inderst inde drømmer de om job, kæreste og lejlighed. Og deres forældre ser hellere, at de får et hvilket som helst job end intet job.

Forældrene kan dog også være en slags barriere for de unge i forhold til det danske arbejdsmarked. Af flere grunde.

Mange utilpassede unge tosprogede har set deres forældre blive udstødt fra arbejdsmarkedet eller få de dårligste job. Når det kombineres med daglige oplevelser eller nederlag, hvor de føler sig uønskede i det danske samfund, vokser der - især hos drenge - et had frem mod det danske samfund og danskere. Det bliver ikke mindre, når de i puberteten bliver afvist ved diskoteker og lignende. De bliver som "tikkende bomber", der let eksploderer.

Det hele kompliceres af, at den unge skal håndtere to verdener eller kulturer.

Forældrenes rolle i opdragelsen af de unge bliver mindre. Og når forældrene er uden arbejde, kan de heller ikke levere en arbejdsrollemodel for deres børn. Alligevel er det ofte forældrene, der bestemmer de unges valg af uddannelse.

Derfor er det vigtigt at inddrage forældrene i vejledningen og fortælle dem om danske uddannelser og de muligheder, de unge har. Mange forældre ved meget lidt om det danske uddannelsessystem, blandt andet fordi nogle - især mødre - selv efter 25 år "ikke har fået pakket ud endnu"; de ved med andre ord ikke, om de vil blive i Danmark eller skal tilbage til for eksempel Tyrkiet.

Ofte har forældrene meget urealistiske ønsker for deres børns uddannelse og senere job. Mange ønsker, at børnene uddannes til læger, piloter eller ingeniører, som har status i deres hjemlande. For ikke at give de unge unødige nederlag er det vigtigt, at både forældrene og de unge selv får et realistisk billede af deres muligheder for uddannelse og job i forhold til deres kvalifikationer.

Derfor skal der tages særlige initiativer, der inddrager både de unge og deres forældre. Det er nemlig vigtigt ikke at tage forældrenes rettigheder og pligter fra dem. For selv om forældrenes autoritet eller rolle svækkes blandt utilpassede unge tosprogede, så er det stadig en afgørende forskel i forhold til danske unge, at de ikke afskriver deres familie. De bevarer tværtimod respekten for den.

Det er derfor vigtigt, at forældrene ikke lader deres egen følelse eller oplevelse af at være marginaliseret gå videre til børnene. Det gælder om ikke at give "arvesynden" – hadet – videre. I stedet bør de sige: "Det kan godt være, at det ikke lykkedes for os. Men I skal blive ved med at kæmpe. Her er bedre, end hvor vi kom fra. Der er mange flere muligheder i Danmark."

Noget tyder på, at det i vid udstrækning lykkes. Tal fra Danmarks Statistik viser, at 16-24 årige efterkommere efter indvandrere og flygtninge generelt klarer sig bedre på arbejdsmarkedet end forældrene – og næsten lige så godt som deres danske jævnaldrende. Og de unge kvinder har lige så meget arbejde som de unge mænd. Til gengæld afslutter lidt færre indvandrerbørn en uddannelse med erhvervskompetence.

Barrierer på arbejdsmarkedet

Bedre integration på arbejdsmarkedet opnås kun, hvis der er evne og vilje til det. Det gælder både for de tosprogede og for arbejdsmarkedet og de danske medarbejdere. Mange af de danske medarbejdere betragter stadig flygtninge og indvandrere som konkurrenter, der tager deres job.

Derfor er det en lang og sej proces. Som en indvandrer sagde: ”Bedre integration er som at æde en elefant. Da der stadig mangler forståelse for, at flygtninge og indvandrere er en ressource, kræver det, at man gør det i små bidder.”

Arbejdsgiverne viser stigende interesse for flygtninge og indvandrere og deres efterkommere. Det skyldes blandt andet tendensen på arbejdsmarkedet med mangel på arbejdskraft i visse fag, mangel på unge og så videre. Men en væsentlig barriere for unge utilpassede tosprogede på arbejdsmarkedet er mangel på praktikpladser – som for unge i det hele taget.

I starten af 1980'erne var tre ud af fire udlændinge i job; i dag er det kun hver anden. Det vil sige, at halvdelen står uden for arbejdsmarkedet. Hvis beskæftigelsen skal op på 80'er-niveauet, skal 90.000 flere i arbejde.

Vejledningen skal styrkes, og der skal arbejdes med at påvirke både de unge og deres forældre. Ifølge arbejdsgiverne kan skolevejledere hjælpe de unge med at skaffe praktikpladser, hvis de går med ud til arbejdsgiverne. Kontakterne skal skabes lokalt.

Desuden ønsker virksomhederne ”hele løsninger”. Tilskud og den slags skal være klarert i forvejen, så virksomhederne ikke skal bruge tid og kræfter på det. De vil gerne have arbejdskraften, og de vil godt tage sig af de unge, når de er der. Men de gider ikke bruge en masse tid på papirarbejdet. Desværre er det en udbredt erfaring, at nogle virksomheder kun vil have de unge utilpassede tosprogede, hvis der følger løntilskud med – og ikke, hvis de skal ansættes på ordinære vilkår.

Kommunikationen mellem det private arbejdsmarked og det offentlige system skal også styrkes, så de unge for eksempel kan modtage undervisning i arbejdstiden.

Arbejdet med de unge

Når man skal hjælpe unge utilpassede tosprogede med at finde arbejde, er det vigtigt at være fremadrettet. Man skal nedtone fortiden og i stedet fokusere på, hvad den unge kan. Spørg til, hvad der var de gode fag i skolen, deres drømme og ønsker, hvad de er gode til osv. Men spørg også, om de har svært ved at komme op om morgenen, da det er en elementær forudsætning for at passe et arbejde.

Hvis den unge skal tidligt op og passe et arbejde, mindsker det lysten til at rende ude og lave ballade om natten. Men spørg alligevel til den unges sociale baggrund og venner, da det også har betydning for den unges arbejdsliv. Det kan for eksempel være svært at passe et arbejde, hvis alle vennerne er ledige og hænger ud om natten.

Man bør ellers kun forholde sig til den unges fortid og problemer (misbrug, straffeattest mv.), hvis det har betydning for arbejdslivet. De unge, der af egen drift henvender sig til vejledere og projekter for at komme i arbejde har ofte et motiv, der kunne kaldes "mening med livet" eller behov for brancheafklaring før senere skolegang.

Det er nødvendigt at arbejde med helhedsløsninger, hvor der før og under kontakten til arbejdsmarkedet skabes klarhed om den unges fritid og boligforhold.

Det er en god ide at lave en "erhvervsplan", som den unge selv, men også forældre, sagsbehandler, skolevejleder og en eventuel kontaktperson skriver under på. En kontaktperson kan være en voksen, der følger den unge fra side-linjen og støtter, når det er nødvendigt. Aftalerne mellem den unge og kontaktpersonen afhænger af den unges behov. Det kan for eksempel være, at den unge skal hentes om morgenen i en periode. Virksomhederne kan også have meget glæde af et tæt samarbejde med kontaktpersonen. "Erhvervsplanen" bør være udformet som et handlingsprogram, hvor målet er klart defineret.

Kontaktpersonen er især vigtig efter et stykke tid, når hverdagen trænger sig på og nyhedens interesse og optimisme er overstået. Omkring to måneder efter ansættelsen er ofte et kritisk tidspunkt for den unge i forhold til at være på arbejdsmarkedet.

Man kan for eksempel have et opfølgingsmøde med den unge hver måned – også selv om der ikke er problemer. Her kan den unge blandt andet få den ros, som ikke er så let at nå i hverdagen.

Man bør opretholde kontakten med de unge, som fortsætter i ordinær beskæftigelse, for at se, hvordan det går dem videre frem. Så kan man hurtigt sætte ind, hvis de skulle få "tilbagefald".

Arbejdet med virksomhederne

Det er et stort arbejde at motivere en virksomhed – privat eller offentlig - til at ansætte en ung utilpasset tosproget. Men erfaringer viser, at det ikke er så svært som tidligere. Dog får de unge oftest de dårlige job. Og når tilskuddene ophører, bliver de sjældent fastansat.

Det er en god ide at lave en kontrakt med virksomheden. Blandt andet bør arbejdsgiveren stræbe efter, at den unge gennemgår en proces, der indebærer nye og udviklende opgaver. Desuden bør sagsbehandleren hjælpe med for eksempel at sørge for arbejdstøj og buskort. I særlige tilfælde kan det også være en god ide at sørge for en mobiltelefon, så den unge altid kan ringe til sin kontaktperson eller virksomheden.

Det er vigtigt at tage stilling til, hvor meget man skal fortælle en arbejdsgiver om den unges baggrund og fortid. Der er ofte uvidenhed og usikkerhed på arbejdspladserne: "Når de er utilpassede, så er det jo nok problemfyldt," er en almindelig reaktion.

Men hvad er det vigtigt, at arbejdsgiveren ved?

Ofte vil en formand eller en tillidsrepræsentant vide alt. Og det kan selvfølgelig være relevant at vide, hvis der er bestemte reaktionsmønstre, man skal være opmærksom på. Men på den anden side skal den unge også have mulighed for en ny start. Og det kan være svært, hvis man skal blive ved med at fortælle om gamle synder.

Hvis man mener, at for eksempel formanden eller tillidsrepræsentanten skal have noget at vide om den unges fortid, problemer eller synderegister, så sørg for at aftale, at oplysningerne ikke gives videre.

Arbejdet med kulturen

De unge tosprogede skal ansættes på lige fod med danske unge. Og når man forbereder den unge til arbejdsmarkedet, er det bedre at overdrive en smule end at underdrive, hvordan det er. De unge bliver så glade, når det går op for dem, at det ikke var så galt at komme af sted, og at problemerne ikke er helt så store, som de troede.

De unge tosprogede har ikke de netværk, som danskere har, når de for eksempel leder efter en læreplads. De kender heller ikke uddannelsessystemet så godt, og de kulturelle og andre værdier har de ikke med i bagagen. De, der kommer i gymnasiet, klarer sig godt dér, men de har ofte sværere ved at gennemføre en videregående uddannelse. Det kan skyldes, at de ikke har samme kulturelle baggrund og forudsætninger som deres danske kammerater.

Kulturen på arbejdspladsen kan også være svær. Hvis de unge samtidig har det bevidsthedsmæssige udgangspunkt, at alle danskere er racister, så misforstås meget. Derfor er det en god ide med en mentor på arbejdspladsen – en ældre medarbejder, der ikke blot skal lære dem det faglige, men også det uformelle, kulturen, omgangsformen. Ellers kan det af den unge blive opfattet som racisme, når han bliver sendt efter øl eller sat til at feje. Desuden misforstår udlændinge ofte den danske ironi. Mentoren kan med held fungere som mægler i sådanne situationer.

Og så skal de danske kolleger lære at opføre sig normalt over for de tosprogede. Det vil sige, at de skal være over for dem som over for danske kolleger. Det kan være noget så banalt som også at spørge kolleger med anden etnisk baggrund om, hvad de lavede i går aftes eller hvordan deres ferie var.

Arbejdsgiverne og de danske kolleger skal være tålmodige - og det skal de unge også. Ting tager tid. Men de utilpassede unge tosprogede vil dybest set gerne arbejde. Og de vil hellere arbejde end gå i skole. Den problemstilling er i virkeligheden den samme som for unge utilpassede danskere.

Afsluttende bemærkninger

Det er et stort problem, at projekter for unge utilpassede tosprogede åbnes og lukkes hele tiden. Derved tabes en masse erfaringer. Og det bliver ikke bedre af, at kommunegrænser også blokerer for vidensdeling om de unge. Dermed bliver det ofte vores egen skyld, at vi taber de unge, som en projektleder sagde.

Og så vil det måske nogle gange være en god ide at være lidt mere diskret, når en ung er ved at rode sig ud i noget skidt. Det er ikke lige det smarteste, når politi eller andre møder op på den unges arbejdsplads. Det kan gøres mere behændigt ved at opsøge ham eller hende hjemme.

Virksomhederne skal tage deres sociale ansvar alvorligt. Det er ikke nok med festtalerne. Det er ved at være sidste udkald, hvis problemerne med unge utilpassede tosprogede ikke skal vokse. Og det er nu, de har alle tiders chance med den demografiske udvikling og manglen på unge på arbejdsmarkedet. Det kan være en berigelse med flere kulturer på en arbejdsplads.

Forslag til fortsat diskussion

- Der bør laves projekter, der kobler praktik med jobgaranti – og ingen job har lavstatus.
- Virksomhederne bør have en mentorordning, hvor en ældre medarbejder indfører den unge i arbejdspladsens kultur og normer.
- Der bør oprettes lokale netværk med fagbevægelse, foreninger, skoler m.fl.
- Der bør stilles krav til arbejdsgiverne om løbende at uddanne de unge, så de opkvalificeres i forhold til arbejdsmarkedet.
- Reglerne om arbejdsmiljø bør oversættes til de etniske gruppers sprog.
- De unges kompetencer bør afklares, inden de sendes i job.
- Virksomhederne bør afklare deres sociale ansvar, holdninger og værdier.
- De forskellige instanser bør afklare præcist, hvilke opgaver de hver især har.
- Virksomhederne kan lære de unge "håndværket" eller det faglige, men sideløbende bør udvikles metoder til danskundervisningen, der kan spille sammen med arbejdet.
- Virksomheder, der ansætter flygtninge og indvandrere, bør have et certifikat, så deres kunder kan se, hvilke virksomheder der lever op til deres sociale ansvar.
- Mange opnår kun danskundskaber, der svarer til trin 1 eller 2 på sprogcentrene. Det er ikke tilstrækkeligt. Danskundervisningen bør udvides og opdateres.
- Viden, erfaringer og dokumentation fra projekter og forsøg bør samles et centralt sted, så der ikke skal startes forfra hver gang.
- De fleste får aldrig læst de tykke rapporter. Derfor bør der laves en database, der formidler gode råd og erfaringer i korte tekster og med henvisning til kontaktpersoner.
- Området er meget uoverskueligt, bl.a. fordi det er forskelligt fra kommune til kommune, hvordan arbejdet organiseres. Der bør derfor laves en samlet hjemmeside med henvisning til alle regler, ideer, vejledninger og kontaktpersoner/-instanser.

Få mere at vide her:

Integrationsministeriet og Arbejdsmarkedsstyrelsen lancerede i august 2002 hjemmesiden www.jobintegration.dk - en elektronisk værktøjskasse, som giver virksomheder information og vejledning ved ansættelse af etniske minoriteter og erfaringer fra virksomheder, der har deltaget i forsøg.

www.vejledningstjenesten.dk er en portal om virksomhedsrettet integrationsindsats. Portalen skal skabe overblik og indsigt om metoder og udviklingstendenser. Tjenesten er oprettet af Beskæftigelsesministeriet.

Udrykningsholdets hjemmeside www.udryk.dk har beskrivelse af projekter, undersøgelser, litteratur og statistik om arbejdet med utilpassede unge.

Det Kriminalpræventive Råd oprettede hjemmesiden www.ujj.dk i forbindelse med en kampagne, der også består af en prisbelønnet tv-udsendelse, en avis og to pjecer. Hjemmesiden viser, hvordan man kan gribe arbejdet an.

På www.ujj-konsulenten.dk kan man få at vide, hvordan man starter og udvikler projekter med unge i jobtræning. UIJ-konsulenten er et privat konsulentfirma, som er udsprunget af et UIJ-projekt på Grundfos. Firmaet udgiver et nyhedsbrev.

Vejle kommunale Ungdomsskole har udgivet hæftet "Mentorrådgivning i praksis" på baggrund af et internationalt støttet projekt sammen med seks lokale arbejdspladser og DA og LO. Se www.usk-vejle.dk

LO og DA har indgået en aftale om "Bedre integration af flygtninge og indvandrere på det danske arbejdsmarked". Den kan ses på www.da.dk under Presse/ Pressemeddelelser: "På vej mod en ny integrationspolitik".

LVU's tænketank om unge utilpassede tosprogede består af repræsentanter fra:

- Danmarks Pædagogiske Universitet, Viby J.
 - Det Kriminalpræventive Råd
 - Direktoratet for Kriminalforsorgen
 - Entreprenørbranchens Fællesråd
 - Heltidslærerforeningen i Ungdomsskolen (HLFU)
 - Københavns Kommunes etniske rådgivningscenter
 - Landsforbundet af Voksen- og Ungdomsundervisere (LVU)
 - Skole- og ungdomsvejledningen, Frederiksberg Kommune
 - SSP-samrådet
 - Teknisk Erhvervsskole Center (TEC), Frederiksberg
 - Udrykningsholdet
 - Undervisningsministeriet
 - Ungdomspædagogisk forsknings- og udviklingscenter, Odense
 - "Ungenetværk", Nørrebro i København
- samt repræsentanter for forældre og arbejdsmarked

