

|  |  |
| --- | --- |
| Aalborg Universitet socialrådgiveruddannelsen | spild af ressourcer |



|  |
| --- |
| BACHELORPROJEKT JANUAR 2009 GRUPPE 20 SOC 2005 |

# Forord

I forbindelse med udarbejdelsen af dette bachelorprojekt på socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet, efteråret 2008 ønsker vi at takke vores vejleder Jens Lind for engageret og konstruktiv vejledning samt udbytterige diskussioner. Derudover vil vi takke vores informanter, som velvilligt stillede op da vi ved projektets begyndelse søgte egnede personer at interviewe. En stor tak vil vi også udtrykke til socialrådgiverstudiets sekretærer, Lisbeth Suhr, som altid er behjælpelig med at give os nødvendige informationer.

Projektet er udarbejdet af: Gruppe 20

Hasan Huremovic Johnny Flensborg Madsen

*Denne opgave er udarbejdet af studerende på socialrådgiveruddannelsen ved Aalborg Universitet, som led i et uddannelsesforløb. Den foreligger urettet og ukommenteret fra socialrådgiveruddannelsens side og er således et udtryk for forfatternes egne synspunkter.*

***Ansvar for afsnit:***

**Johnny Flensborg Madsen:**

Erik Allardts velfærdsteori s. 23-24, Axel Honneths teori om anerkendelse s. 25-27, Økonomiens betydning s. 37-39, Sprogets betydning s. 39-42, Vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser s. 47-51.

**Hasan Huremovic:**

Dokumentation og relevans af problemet s. 10-14, Helhedssyn s. 22-23, Sociale netværk s. 24-25, Netværkets betydning s. 34-37 Arbejdsgivernes vilje til at ansætte ikke etniske danskere s. 42-47.

***De transskriberede interviews, der er udført i forbindelse med opgaven, er afleveret i papirversion til semesterets sekretær samtidig med aflevering af projektet og kan således rekvireres her.***

# Abstract

The focus of this thesis is the barriers higher educated immigrants (in this thesis regarded as both refugees and immigrants) from the Third World come across facing the Danish labour market. The hindrances in question include the attitude of the employers, language difficulties as well as legal and economic aspects. It is important not only to understand the character of these barriers, but also to understand the influence of these difficulties on the individual. To illustrate the topic, we have made qualitative interviews with higher educated immigrants from Third World Countries and included results from previous studies. The theories forming the basis for the analysis are network theory, the theory of Erik Allardt regarding the welfare of the individual (with its offspring in the Scandinavian Welfare State), and the recognition concept presented by Axel Honneth.

The recognition of qualifications is a central aspect of the difficulties immigrants with higher educations meet in Denmark. CIRIUS is an authority within the Danish Ministry of Science, Technology and Innovation. CIRIUS is the central institution in Denmark where persons with foreign qualifications can get these assessed and recognised. This formal recognition does not give credits to all the qualifications the immigrants represent. It is important to recognize these people as whole individuals with all the skills - professional as well as personal, they possess. In this context much can be learned from inter-organisational projects such as the “Kompetenceværktøjskassen”, carried out by The Danish Society of Engineers, IDA and several local authorities. We furthermore illustrate, that employers often make high demands on the language skills of our target group. Several studies show however, that it is utopian for most adults to pick up a new language to perfection after the age of about 15. We can also conclude that immigrants are discriminated against from a legal point of view, as they are covered by lower social benefits than the majority of the Danish population. This lack of *recognition* can cause damage to the self-worth, which turns out among other things to have a negative influence on the ability to learn the language. The target group often gets a bad press, and the approach of the government to the immigrants is not very forthcoming either. In this way the discrimination is legalized. We must recommend that further concern is taken to throw light on the background for the lack of recognition of immigrants from Third World Countries with higher education meet in the Danish society, as it involves great consequences for the individual as well as the society as a whole.

# Indhold

[Forord 2](#_Toc219087460)

[Abstract 3](#_Toc219087461)

[Indhold 4](#_Toc219087462)

[Indledning 5](#_Toc219087463)

[Problemfelt 6](#_Toc219087464)

[Problemstilling 6](#_Toc219087465)

[Problemformulering 8](#_Toc219087466)

[Afgrænsning 8](#_Toc219087467)

[Dokumentation og relevans af problemet 10](#_Toc219087468)

[Medierne 10](#_Toc219087469)

[Statistik 12](#_Toc219087470)

[Er der tale om et socialt problem? 14](#_Toc219087471)

[Metode 18](#_Toc219087472)

[Hermeneutik 18](#_Toc219087473)

[Empiri 20](#_Toc219087474)

[Kildekritik 21](#_Toc219087475)

[Teori 22](#_Toc219087476)

[Helhedssyn 22](#_Toc219087477)

[Erik Allardts velfærds teori 23](#_Toc219087478)

[Sociale netværk 24](#_Toc219087479)

[Axel Honneths teori om anerkendelse 25](#_Toc219087480)

[Begreber 27](#_Toc219087481)

[Definition af integration 27](#_Toc219087482)

[Definition af diskrimination 29](#_Toc219087483)

[Vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser 30](#_Toc219087484)

[Cirius 31](#_Toc219087485)

[Kompetenceværktøjskassen 32](#_Toc219087486)

[Operationalisering 33](#_Toc219087487)

[Analyse 34](#_Toc219087488)

[Netværkets betydning 34](#_Toc219087489)

[Økonomiens betydning 37](#_Toc219087490)

[Sprogets betydning 39](#_Toc219087491)

[Arbejdsgivernes vilje til at ansætte ikke etniske danskere 42](#_Toc219087492)

[Vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser 47](#_Toc219087493)

[Opsamling af analysen 51](#_Toc219087494)

[Konklusion 54](#_Toc219087495)

[Perspektivering 55](#_Toc219087496)

[Litteraturliste 58](#_Toc219087497)

[Bilag 64](#_Toc219087498)

# Indledning

Spild af ressourcer! Det er det, vi tænker, når vi hører om flygtninge og indvandrere fra tredjeverdens lande med medbragte videregående uddannelser, der ikke kan få lov at bruge deres kvalifikationer i Danmark – og dette i en tid hvor arbejdsmarkedet skriger på kvalificeret arbejdskraft. Samtidigt hører vi om nødvendigheden af at invitere kvalificeret arbejdskraft fra udlandet til Danmark (Dansk Arbejdsgiverforening, 2007, Kapitel 1). Denne argumentation er uforståelig, da vi mener at man i Danmark skulle starte med at udnytte den arbejdskraft, som allerede er i landet, til at dække dette behov for arbejdskraft. Generelt forventes at den aktive arbejdsstyrke vil blive mindre i Danmark i de kommende år, så manglen på arbejdskraft vil sandsynligvis ikke blive mindre (Dansk Arbejdsgiverforening, 2007, Kapitel 4). Derfor er der så meget desto mere brug for at udnytte alle ressourcer, vi har i landet. Alt andet ser vi som et stort spild af ressourcer, som det danske samfund ikke har råd til.

Integration af flygtninge og indvandrere generelt har været centrale emner i politiske debatter og valgkampe. Der har været mange bud på, hvordan integrationspolitik bør udformes, og alle deler synspunktet om at vellykket integration af flygtninge og indvandre særligt fra tredjeverdenslande er afgørende for den generelle samfundsudvikling. Integration på arbejdsmarkedet ses som bedste og eneste vej for den absolutte integration, og vil samtidig betyde en reduktion af den høje ledighedsprocent for denne gruppe af borgere (se fx Dansk Arbejdsgiverforening, 2008). En bedre integration på arbejdsmarkedet vil ikke bare være med til at gøre flere flygtninge og indvandre fra tredjeverdenslande selvforsøgende, det vil samtidigt give dem mulighed for at deltage aktivt i politik, kultur og fritidsliv og i påvirkningen af samfundets udvikling generelt.

Manglende anerkendelse af medbragte uddannelser og mislykket integration er ”spild af ressourcer” set fra samfundets side. Det er vanskeligt at placere skylden, for de forhindringer vores målgruppe møder hos enkelte personer, grupper, institutioner eller ”samfundet”. Problemstillingen er meget kompleks. Et interessant spørgsmål er imidlertid også, hvordan virkeligheden ser ud for de personer, som det handler om, og hvordan deres oplevelse af situationen påvirker muligheden for integration.

# Problemfelt

## **Problemstilling**

I en tid hvor arbejdsmarkedet er plaget af flaskehalse indenfor mange faggrupper og både det offentlige og det private, arbejdsmarked forsøger at tiltrække kvalificeret arbejdskraft fra udlandet, er det betænkeligt at samfundet ikke fokuserer mere på de ressourcer, som flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande med højere uddannelse kan bidrage med til samfundet. Medierne bidrager for en stor del til vores forforståelse af problematikken. De fleste har således fra bekendte eller gennem medierne hørt om flygtninge og indvandrere, som trods en længerevarende uddannelse ikke har kunnet finde et efter deres kvalifikationer passende arbejde, men har måttet nøjes med et job som grønthandler, chauffør, rengøringsassistent eller lignende. Arbejde, der selvfølgelig giver brød på bordet, men som ikke for individet vil være tilfredsstillende i det lange løb. På denne baggrund har vi derfor i dette projekt valgt at belyse, hvad der forhindrer indvandrere og flygtninge fra tredjeverdenslande med medbragte højere uddannelse i at integreres på det danske arbejdsmarked.

Vores empiri vil vi indhente gennem kvalitative interviews og analyse af allerede foreliggende undersøgelser. Ligeledes vil vi se på hvordan CIRIUS (CIRIUS 30-12-2008) vurderer ansøgninger om anerkendelse af udenlandske kompetencer. CIRIUS er en styrelse under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, der har til formål at styrke internationaliseringen af de danske uddannelser. Hos Ingeniørforeningen i Danmark, IDA er vi desuden blevet bekendt med pilotprojektet Kompetenceværktøjskassen (Kompetence værktøjskassen 30-12-2008), som vi mener, er ressourceorienteret, dvs. at man fokuserer på den pågældendes ressourcer indenfor forskellige områder udover de rent faglige ex. IT, sprog, personlige kompetencer, etc. samt hvilke tiltag der skal til for at få vedkommende ind på arbejdsmarkedet, heri er også inkluderet muligheden for en praktikperiode. Vi vil sammenligne Kompetenceværktøjskassens og CIRIUS’ metode til bedømmelse af kompetencer, da vi har en formodning om at CIRIUS’ metode er den mest problemorienterede, dvs. at man her fokuserer mere på ansøgerens mangler end de opnåede ressourcer.

Endelig vil vi undersøge, hvad det gør ved mennesker ikke at få anerkendt deres kompetencer og dermed deres mulighed for at deltage på lige fod med de andre befolkningsgrupper i samfundet. Til dette vil vi inddrage sociologen Axel Honneth og hans teori om anerkendelse samt Erik Allards teori om velfærd.

For at afprøve om vores problemstilling overhovedet er et socialt problem, hvilket er et krav for bacheloropgaven, vil vi undersøge, hvor mange der er omfattet af problemstillingen ved at søge oplysninger på Danmarks Statistik. Derudover finder vi problematikken interessant for socialrådgiver faget, da vi mener at det er undertrykkende for et individ og en gruppe af mennesker ikke at blive anerkendt på det faglige, personlige og sociale plan. Set med socialrådgiverens øjne er håndteringen af disse menneskers problemer uetisk og ekskluderende. Vi mener, at det er et paradoks, at vi på en side oplever ekskludering af en gruppe medborgere, og samtidig hører om arbejde som den hurtigste og bedste vej til integration (se fx Indenrigsministeriet, 2001 og Dansk Arbejdsgiverforening, 2008). Tilknytning til arbejdsmarkedet vil give denne gruppe af mennesker mulighed for at deltage i det politiske og kulturelle liv, til gavn for både dem selv og samfundet.

## Problemformulering

***Hvilke barrierer møder indvandrere og flygtninge fra tredjeverdenslande med en højere uddannelse ved integrationen på det danske arbejdsmarked?***

Til belysning af problemstillingen er udarbejdet følgende underspørgsmål:

Er integration af denne gruppe indvandrere et socialt problem?

Hvilke faktorer er medvirkende til den manglende integration på arbejdsmarkedet?

Vi vil lægge vægt på belysning af følgende problematikker:

* Manglende anerkendelse ifølge Axel Honneth
* Manglende velfærd ifølge Erik Allardt
* Økonomiens betydning
* Sprogbarrierer
* Arbejdsgivernes rolle
* Vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser

## Afgrænsning

Integration af flygtninge og indvandrere på det danske arbejdsmarked er et bredt emne, som omfatter en meget forskelligartet gruppe mennesker. Derfor er det nødvendigt for os, at afgrænse vores problemstilling til flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande. Med tredjeverdenslande forstår vi den gruppe af lande, der rent statistisk betegnes som ”ikke-vestlige lande”, dvs. lande uden for EU og Norden undtagen USA, Canada, Australien, New Zealand, Andorra, Liechtenstein, Monaco, San Marino, Schweiz og Vatikanstaten (se definition i Hansen m.fl., 2008, Bilag C). Flygtninge og indvandrere udgør tilsammen gruppen *indvandrere*, sådan som denne figurerer rent statistisk, dvs. *Personer født i udlandet af forældre, der begge (eller den ene, hvis der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet* (se definition i Hansen m.fl., 2008, Bilag C)

Årsagen til, at vi har valgt at fokusere på flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande, er at gruppen repræsenterer den største gruppe af flygtninge og indvandrere i Danmark. Pr. 1. januar 2008 udgjorde flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande således 4,3% af befolkningen i Danmark, mens flygtninge og indvandrere fra vestlige lande kun udgjorde 2,6% af befolkningen (Tabel 1.1 i Nøgletal om Integration –Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration). Dertil kommer, at det er mennesker fra denne gruppe, som har den svageste tilknytning til det danske arbejdsmarked. Den svagere tilknytning til arbejdsmarkedet fremgår fx af den lavere andel fuldtidsbeskæftigede for indvandrere fra ikke-vestlige lande (41% for mænd og 32% for kvinder) sammenlignet med indvandrere fra vestlige lande (50% og 43%)(Martens m.fl. 2007, Tabel 7.1). Samtidig udgør gruppen dem, der har de største vanskeligheder i forhold til anerkendelse af deres medbragte uddannelser fra hjemmelandet, når de kommer til Danmark.

Vi har valgt udelukkende at fokusere på de indvandrere og flygtninge fra tredjeverdenslande, der *medbringer* en højere uddannelse fra hjemlandet, frem for de flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande, som afslutter uddannelsen her i landet, og dermed får et dansk eksamensbevis. Arbejdsløsheden er lidt lavere for gruppen med danske uddannelsespapirer i forhold til gruppen med medbragte uddannelser (se Tabel 2). Gruppen med danske uddannelsespapirer får desuden, når de kommer i arbejde i samme grad som etniske danskere et arbejde der svarer til deres uddannelsesniveau (Martens m. fl. 2007), hvorvidt dette er tilfældet for flygtninge og indvandrere med medbragte videregående uddannelser, har vi ikke kunnet finde noget statistik for. Samlet set mener vi, at de tilgængelige data tyder på at gruppen med danske eksamenspapirer støder på mindre barrierer når de skal søge et job frem for gruppen med medbragte uddannelser. Dette er en del af baggrunden for, at vi har valgt udelukkende at fokusere på de indvandrere og flygtninge fra tredjeverdenslande, der *medbringer* en højere uddannelse fra hjemlandet. Ud fra et samfundsmæssigt/ressourcemæssigt synspunkt mener vi da også at denne gruppe er mest interessant, da de medbragte videregående uddannelser repræsenterer et ressourcemæssigt potentiale, som må kunne udnyttes til gavn for både den enkelte og det danske samfund som helhed.

Med højere uddannelse forstår vi videregående uddannelser, der som udgangspunkt kræver en afsluttet ungdomsuddannelse. De videregående uddannelser opdeles i *k*orte videregående uddannelser, der tager op til 2¼ år som fx laborantuddannelsen, *mellemlange videregående uddannelser*, dvs. uddannelser der tager op til 4 år, som fx seminarieuddannelser og uddannelsen til sygeplejerske, samt *lange videregående uddannelser* dvs. kandidatuddannelser, som tages på universiteter og højere læreanstalter fx læge eller civilingeniør.

Vi har valgt ikke at skelne mellem *flygtninge[[1]](#footnote-2)* og *indvandrere[[2]](#footnote-3)* i og med, at vi har valgt at fokusere på problemstillinger (arbejdsgivernes rolle, sprogbarrierer, manglende juridisk anerkendelse og økonomiens betydning), vi som udgangspunkt mener, er relativt ens for de to grupper. Ifølge oplysninger fra *Rehabiliterings og Forskningscenter for Torturofre* har ca 33% af de flygtninge, der kommer til Danmark været udsat for tortur (Spørgsmål og svar om tortur, 30-12-2008). De psykiske og fysiske men, som dette kan afstedkomme, kan muligvis udgøre en ekstra barriere for integrationen af disse flygtninge på arbejdsmarkedet. Tilsvarende gælder med hensyn til de men, flygtninge kan have fået fra oplevelser med krig, naturkatastrofer etc. Dette aspekt kunne også have været interessant at belyse, men er ikke medtaget i denne opgave af hensyn til de udstukne rammer for opgavens omfang.

## Dokumentation og relevans af problemet

### Medierne

Indlæg i dagspressen udgør en væsentlig del af dokumentationen for problemstillingen i denne opgave. Mediernes fokus på indvandreres ledighed, og samfundets manglende evne til at drage fordel af de uddannelser denne gruppe kan have med sig fra hjemlandet, er en indikation af, hvor vigtig det er, at løse denne problematik, for at få den bedst mulige ressourceudnyttelse til gavn for alle parter. I vores projekt er vi bevidste om mediernes magtfulde rolle i samfundet, fx i forhold til at påvirke befolkningens holdning i en bestemt retning. Vi er derfor opmærksomme på, at oplysninger fremsat i indlæg i dagspressen, må behandles kritisk på linje med og helst sammen med andre relevante kilder.

Problemstillingen, der er interessant for os, er det forhold, at der eksisterer en ”mængde” af uudnyttet kvalificeret arbejdskraft, samtidig med at netop denne ressource er meget efterspurgt på det danske arbejdsmarked. I denne forbindelse skriver Søndagsavisen, udgivet den 02-03-2007 (bilag1), om hvor svært det er for udlændige med høj uddannelse at få et job, der svarer til deres kvalifikationer. Efter eksperternes mening er det spild af ressourcer og kvalificeret arbejdskraft. Der er desuden nogle udlændige, som vælger at rejse fra Danmark til andre lande som godkender deres kvalifikationer. Dermed oplever Danmark ”Brain Drain”(bilag1), hvilket er stik i mod flere politikeres intentioner når udlændinge med efterspurgte uddannelser opfordres til at komme til Danmark for at arbejde.

Det at have et arbejde kan for det enkelte menneske have så stor betydning, at dette sættes højere end liv og helbred. Avisen.dk (Sørensen, 2008) fra den 17.juli.2008 kom med en artikel om de irakiske tolke, som besluttede at vende tilbage til Irak, fordi de ikke kunne få arbejde her i landet. De fleste af dem har ingeniøruddannelse fra Irak, men kunne ikke få arbejde i Danmark på trods af at de kom til landet midt i en periode med højkonjunktur og stor efterspørgsel på kvalificeret arbejdskraft.

En anden situation, hvor vi vil anvende medierne som en del af dokumentationen for vores valgte problemstilling er i forhold til nogle institutioners diskrimination af etniske minoriteter. I 2004 lavede TV2 (B.T. 2004) en undersøgelse blandt landets lokale Arbejdsformidlinger, der viste, at de fleste arbejdsformidlinger var villige til at imødekomme virksomheders eventuelle ønske om kun at få formidlet etnisk dansk arbejdskraft. Af den pågældende Tv-udsendelse fremgik det at kun én ud af 24 arbejdsformidlinger afviste at deltage i diskriminationen. De resterende 23 arbejdsformidlinger handlede ulovligt, idet deres sagsbehandling i de beskrevne tilfælde var i modstrid med *Loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*.

Arbejdsgiverne bærer i følge medierne også en del af ansvaret for den generelt svage tilknytning flygtninge og indvandrere har til det danske arbejdsmarked. Ugebrevet A4 (Bræmer, 2006) skriver om en undersøgelse, som Catine´t Research har lavet i forhold til indvandreres mening om arbejdsgivernes modvilje mod at ansætte ikke etniske danskere. Derudover redegør artiklen for de andre barrierer som de ledige indvandrere nævner i undersøgelsen, men også hvad Beskæftigelsesminister Claus Hjort Frederiksen og arbejdsgiverne mener om indvandrernes udtalelser i undersøgelsen.

Som sagt er vi opmærksomme på at mediernes fremstilling af en problemstilling sjældent er objektiv. Disse bidrag fra dagspressen kan imidlertid bruges, som en del af materialet til vores projekt, når blot påstandene ses i sammenhæng med andre relevante kilder, og ikke blot får lov at stå alene.

### Statistik

Der findes ikke noget centralt register, hvor oplysninger om flygtninge og indvandreres uddannelse er samlet, hverken hvad angår uddannelsesniveau ved ankomsten til Danmark, eller hvad angår ansættelse i forhold til uddannelsesmæssig baggrund. Derfor er det vanskeligt at kvantificere problemets omfang. Statistik vedrørende uddannelsesniveau ved ankomsten til Danmark er derfor fremkommet vha. spørgeskemaundersøgelser. Tallene er usikre dels fordi svarprocenten er lav (ca. 50%) og dels fordi man i statistikken ikke får oplysninger om medbragt uddannelse fra hjemlandet såfremt vedkommende udlænding har afsluttet en dansk erhvervskompetence givende uddannelse, også selv om denne evt. er kortere end den medbragte uddannelse(Martens m. fl. 2007). Tallene kan alligevel bruges til at få en fornemmelse af, hvor stor en gruppe der er omfattet af vores problemformulering. Af tabel 1 fremgår det således at minimum ca. 17000 personer vil være omfattet af vores problemstilling.

Tabel 2 indeholder information om flygtninge/indvandreres tilknytning til det danske arbejdsmarked i forhold til uddannelsesniveau, i forhold til om uddannelsen er medbragt eller afsluttet i Danmark samt i forhold til danskere generelt. Af tabel 2 ses at længere uddannelse generelt betyder bedre tilknytning til arbejdsmarkedet for alle grupper, dog er beskæftigelsen lidt bedre for indvandrere med en medbragt erhvervsfaglig uddannelse end en videregående uddannelse. Desuden ses at indvandrere uanset om uddannelsen er medbragt eller ”dansk” har en lavere beskæftigelse end danskerne. Endvidere ses at indvandrere med medbragte uddannelser har en lavere beskæftigelse end dem der har fuldført uddannelsen i Danmark. Af tabellen ses imidlertid også at selve erhvervsfrekvensen er lavest for gruppen med medbragte uddannelser. Kun 55% af gruppen med medbragte videregående uddannelser står til rådighed for arbejdsmarkedet, mens det samme gælder for hele 85% af dem med ”dansk” uddannelse. Andelen af arbejdsløse angiver hvor stor en del af arbejdsstyrken, der *ikke* er i beskæftigelse. Andelen af arbejdsløse er dermed et lidt bedre mål for omfanget af barrierer ved mødet med arbejdsmarkedet end beskæftigelsesfrekvensen. Beskæftigelsesfrekvensen kan jo aldrig blive højere end erhvervsfrekvensen. En lav erhvervsfrekvens viser at en stor del af den pågældende befolkningsgruppe er f.eks. førtidspensionister, personer på overgangsydelse eller hjemmegående. Dette er ikke nødvendigvis et tegn på mange barrierer i forhold til det at få et job, men kan skyldes en række lang række faktorer.

*Tabel 1. Højeste fuldførte udenlandske uddannelse blandt 25-64 årige flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande, 1. januar 2007. Den gruppe, der er særlig relevant for vores opgave er fremhævet med rødt. Kilde: Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd26a1 - Udd26a4, og Danmarks Statistikbank, www.statistikbanken.dk, BEF3 (Tabel 2.2b i ”Nøgletal om Integration – Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration”)*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Højeste fuldførte medbragte uddannelse blandt 25-64 årige flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande pr. 1. januar 2007 | | | | | |
| Grundskole | Gymnasial uddannelse | Erhvervsfaglig uddannelse | Videregående uddannelse | Ingen uddannelse/uoplyst | I alt |
| 37577 | 14365 | 22929 | 16998 | 34912 | 126781 |
| 29,6% | 11,3% | 18,1% | 13,4% | 27,5% | 100% |

*Tabel 2. Højeste fuldførte uddannelse blandt 25-64 årige flygtninge og indvandrere fra ikke-vestlige lande samt danskere, 1. januar 2004. For flygtninge og indvandrere skelnes mellem medbragt uddannelse og uddannelse fuldført i Danmark. De grupper der er særlig relevant for vores opgave er fremhævet med rødt. Kilde: Integrationsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd24 (Berkowitz m.fl. 2005)*

|  | Ingen uddannelse  /uoplyst | Grundskole | Gymnasial uddannelse | Erhvervsfaglig uddannelse | Videregående uddannelse | I alt |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Flygtninge og indvandrere med medbragt uddannelse** | | | | |  |  |
| Erhvervsfrekvens | 40% | 50% | 51% | 58% | 55% | 50% |
| Beskæftigelsesfrekvens | 33% | 40% | 41% | 49% | 46% | 41% |
| Arbejdsløse | 17% | 20% | 18% | 15% | 15% | 17% |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Flygtninge og indvandrere med dansk uddannelse** | | | |  |  |  |
| Erhvervsfrekvens | 50% | 66% | 66% | 85% | 85% | 55% |
| Beskæftigelsesfrekvens | 41% | 54% | 60% | 74% | 75% | 46% |
| Arbejdsløse | 17% | 18% | 10% | 13% | 12% | 17% |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Danskere** | |  |  |  |  |  |
| Erhvervsfrekvens | 58% | 67% | 82% | 87% | 91% | 82% |
| Beskæftigelsesfrekvens | 52% | 62% | 79% | 83% | 88% | 78% |
| Arbejdsløse | 10% | 8% | 4% | 5% | 3% | 5% |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Arbejdsstyrken** defineres som summen af *beskæftigede* og *arbejdsløse*. | | | | | | |
| **Erhvervsfrekvensen** defineres som antallet af personer i *arbejdsstyrken* i pct. af *hele populationen*, dvs. den andel af en given befolkningsgruppe, som står til rådighed for arbejdsmarkedet. | | | | | | |
| **Beskæftigelsesfrekvensen** defineres som antallet af *beskæftigede* i pct. af *hele populationen*, dvs. den andel af en given befolkningsgruppe, som er i beskæftigelse. | | | | | | |
| **Arbejdsløse** defineres som personer uden for beskæftigelse, som er til rådighed for arbejdsmarkedet. | | | | | | |

# Er der tale om et socialt problem?

Er det overhovedet et socialt problem, hvis en gruppe udlændinge har problemer med at få arbejde i Danmark, der svarer til deres uddannelsesniveau? Hvad er det i problemstillingen der gør at dette må betragtes ikke som et individuelt problem, men som et samfundsanliggende? Definitionerne af begrebet ”sociale problemer” er mange og i dette afsnit vil vi argumentere for at vores problemstilling ikke blot falder ind under flere af disse definitioner, men netop bedst forstås ved anvendelse af flere teorier samtidig.

Af opgavens statistikafsnit fremgår at vores problemstilling som minimum omfatter ca. 17000 personer. Dvs. at der er tale om et antal mennesker svarende til indbyggertallet i en mindre dansk provinsby. Det er altså rimeligt at tale om en *gruppe* af mennesker og ikke blot et begrænset antal personer. Dette er væsentligt i og med at dette netop ofte er en væsentlig del af definitionen af sociale problemer (Meeuwisse og Swärd, 2002).

Ifølge andre definitioner fokuseres på at der foreligger et samfundsmæssigt ansvar for at forandre situationen (Meeuwisse og Swärd, 2002). Senere i opgaven diskuterer vi problematikken vedrørende den officielle anerkendelse af medbragte uddannelser. I ordet *officiel* ligger at dette netop er noget der foregår i offentligt, typisk statsligt regi. Vi argumenterer for at selve anerkendelsen af uddannelser er en af de barrierer vores målgruppe møder. Samtidig argumenterer vi for, at de økonomiske rammer samfundet tilbyder flygtninge og indvandrere fx i form af starthjælp kan udgøre en barriere for at kunne anvende den medbragte uddannelse på et tilfredsstillende niveau. Dvs. at flere af aspekterne i problemstillingen lever op til definitionen om samfundsmæssigt ansvar.

Ifølge nogle definitioner lægges vægt på, at problemerne er synlige. Et forhold kan ikke anerkendes som et socialt problem med mindre emnet bringes frem i det offentlige rum. Kitsuse og Spector (Kitsuse og Spector, 1977 i Guldager m. fl. 1997) taler decideret om konstruktion af sociale problemer igennem en politisk proces, hvor første trin består i at de grupper der lider under en bestemt tilstand forsøger at få offentligheden til at erkende at der er tale om et socialt problem. Her spiller medierne, som omtalt i foregående afsnit, en afgørende rolle i forhold til vores målgruppe. Som talerør, hvor personer på trods af sproglige barrierer kan komme til orde eller i form af mere generelle indlæg.

En traditionel opfattelse af sociale problemer har været den rent økonomiske synsvinkel som fx fremført af Rold Andersen (Rold Andersen 1973 i Guldager m. fl. 1997), hvor det sociale problem udelukkende anskues i forhold til bortfald af indkomst med deraf følgende fattigdomsproblemer. Set fra denne synsvinkel kan man argumentere for at vores problemstilling er et socialt problem i og med at arbejde, der fordrer en videregående uddannelse typisk er bedre lønnet end ufaglært arbejde. Dermed vil det, at en gruppe mennesker af den ene eller den anden grund hindres i at få arbejde, der svarer til deres uddannelsesniveau have betydning i form af en lavere indkomst. Det økonomiske aspekt behandler vi senere i opgaven, hvor vi argumenterer for, at manglen på økonomiske ressourcer netop er en af de barrierer, flygtninge og indvandrere med videregående uddannelser støder ind i, når de skal ud på arbejdsmarkedet. De fattigdomsproblemer, denne gruppe møder, vil imidlertid også være gældende for en bredere gruppe af flygtninge og indvandrere uafhængig af uddannelsesniveau.

En vinkel på sociale problemer, der i denne sammenhæng giver endnu bedre mening, er anskuelsen af sociale problemer som ”manglende behovstilfredsstillelse”. En sådan definition finder vi bl.a. hos Hillgaard og Keiser (Hillgaard og Keiser 1979 i Guldager m.fl. 1997). I denne optik forstås behov ikke snævert materielt men indeholder også sociale og psykiske behov, hvilket stemmer bedre overens med velfærdsbegrebet i Danmark i dag. Velfærdsbegrebet er bl.a. blevet beskrevet i Erik Allardts teori (Egelund & Hillgaard, 1996) om velfærd (som vi bruger senere i opgaven), hvor han fremstiller arbejdet som det ”at have goder”, hvilket er en af de vigtigste forudsætninger for et godt og tilfredsstillende liv i en velfærdsstat som fx den danske. Ud fra denne teori giver det god mening at definere vores problemstilling som et socialt problem idet vi i denne opgave netop vil argumentere for at barriererne i forhold til at anvende medbragte uddannelser på arbejdsmarkedet, har negative konsekvenser i forhold til psykiske behov som prestige og anerkendelse og sociale behov idet deltagelse på arbejdsmarkedet netop ses som den bedste vej til integration i samfundet og dermed deltagelse i mange aspekter af det sociale liv. Opfattelsen af vores problemstilling som et socialt problem i forhold til behovstilfredsstillelse giver særlig mening, hvis man bruger den definition som fremføres af Scocozza (Scocozza, 1972 i Guldager m.fl. 1997). Scocozza fastslår, at forståelsen af, hvad der er et behov for det enkelte menneske, kræver en forståelse af den historisk sammenhæng, dvs. man må se på, hvad der er den normale situation for den klasse personen kommer fra. Det interessante er ikke uligheden mellem klasser men inden for den klasse eller gruppe personen tilhører. I Danmark er det gratis at tage en videregående uddannelse i modsætning til i tredjeverdens lande, hvor det typisk kræver et vist økonomisk overskud at tage en længere uddannelse. Flygtninge og indvandrere med en videregående uddannelse fra disse lande må derfor antages oprindelig at komme fra relativt velstillede kår. Det at uddannelsen er forbundet med større udgifter og at uddannelsesniveauet i tredjeverdenslande typisk er lavere end i Danmark gør at det sandsynligvis også vil være forbundet med højere status at have taget en videregående uddannelse i disse lande end i Danmark. Man kan altså argumentere for at det vil ramme disse flygtninge og indvandrere endnu hårdere ikke at få arbejde svarende til deres uddannelsesniveau end det ville ramme danskere med tilsvarende uddannelser.

De ovenstående definitioner af sociale problemer hænger nært sammen med det at leve i en Velfærdsstat. En af de grundlæggende tanker i velfærdstaten er at mennesker er lige dvs. at de som udgangspunkt bør have nogenlunde de samme muligheder i livet. Netop sådanne værdibaserede overvejelser kan også være væsentlige i definitonen af sociale problemer. Det der gør et problem socialt frem for blot at være et personligt problem er hvis det *forstyrrer kulturelle værdier, der definerer hvad der er godt, vigtigt og ønskværdigt i et system* (The Blackwell Dictionary of Sociology, 2000 i Meeuwisse og Swärd, 2002)*.*

Demokrati og menneskerettigheder (Konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (1950), 30-12-2008) er fundamentale værdier i vores samfund, og nævnes desuden som et specifikt punkt i Etikvejledningen vedtaget af Dansk Socialrådgiverforening (Etikvejledning, 30-12-2008). Ifølge denne etikvejledning forudsætter demokrati som politisk princip et menneskesyn, hvor respekten for det enkelte menneske, alle menneskers ligeværd og retten til selvbestemmelse er centralt. I forhold til vores målgruppe kan man argumentere for at disse principper kunne efterleves bedre. Man kan ikke tale om ligeværdighed og selvbestemmelse når flygtninge og indvandre fra tredje verdenslande ikke kan bruge deres medbragte uddannelse på samme vilkår som alle andre medborgere i Danmark.

I forhold til vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser opleves desuden forskelsbehandling hvor bestemte uddannelser og jobs bliver mere favoriseret end andre. Hvis vi ser fx på Positivlisten (Positivlisten, Ny i Danmark.dk, 30-12-2008), som er en del af loven om familiesammenføring, kan vi se at nogle mennesker kan have nemmere ved at opnå familiesammenføring end andre, hvis de har en uddannelse, som er på listen. Læger er eksempelvis en gruppe som favoriseres pga. lægemangel her i landet. I dette tilfælde bliver vurderingen og anerkendelsen ikke gennemført efter samme kriterier og regler som øvrige uddannelser, og derfor kan man sige at det er en form for positiv diskrimination. Vi forstår myndighederne i deres forsøg på at løse disser problemer, men derfor skal man stadigvæk behandle alle mennesker ens. Den positive diskrimination er ikke undertrykkende for dem, som har en for staten eftertragtet uddannelse, men det er undertrykkende og diskriminerende for de personer som har den ”forkerte” uddannelse eller slet ingen. Staten fremstår her som kun værende interesseret i de ressourcestærke individer, som kan bidrage til samfundets økonomiske vækst og afhjælpe flaskehalse på arbejdsmarkedet.

Opsamlende kan vi konkludere, at vi hermed har argumenteret for, at barrierer for integrationen af indvandrere og flygtninge fra tredjeverdenslande med en højere uddannelse på det danske arbejdsmarked, kan betragtes som et socialt problem ud fra nogle af de definitioner, der har været fremført i litteraturen. Der er tale om en målgruppe af en vis størrelse. Det kan betragtes som et samfundsanliggende at afhjælpe en del af de beskrevne barrierer. Problematikken er gjort synlig i det offentlige rum gennem omtalen i medierne. Og endelig er der på flere niveauer tale om stor afstand mellem den eksisterende og den ønskede situation for målgruppen. En situation hvor behandlingen af en gruppe individer ikke er i overensstemmelse med nogle af de *værdier* der er basale for vores samfund.

# Metode

I dette afsnit vil vi gøre rede for, hvilke metoder vi lægger til grund for analysen af projektets problemformulering. Videnskabsteoretisk benytter vi os af en hermeneutisk metode. Vi har indsamlet empiri, i form af interviews med henholdsvis to flygtninge og to indvandrere fra tredjeverdenslande, desuden inddrager vi statistik på området og relevante rapporter. Med denne empiri har vi forsøgt at indsamle relevante informationer, som omhandler vores problemstilling.

Endvidere vil vi analysere problemstillingen ud fra Axel Honneths anerkendelsesteori. I diskussionen af helhedssyn tager vi udgangspunkt i Erik Allardts teori om velfærd og sociale netværk. De nævnte teorier er præsenteret i teoriafsnittet senere i opgaven.

## Hermeneutik

I vores projekt har vi valgt at anvende hermeneutikken som videnskabsteoretisk metode, eftersom denne forståelsesorienterede tilgang primært beskæftiger sig med *fortolkninger* (Thurèn, 2005). Analysen af projektets problemstilling bygger netop på fortolkninger af fx flygtninges og indvandres barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, vigtigheden af både personlig og faglig anerkendelse for vores målgruppe, samfundets og arbejdsgivernes rolle og medansvar i forhold til vores problemstilling, osv.

”…*når flygtninge og indvandrere optræder i pressen eller på tv, kan vi forstå dem på en måde, som ikke bare er intellektuel. Vi forstår dem, fordi vi selv er mennesker og kan sætte os ind i, hvordan andre mennesker tænker og føler.”* (citat s. 44 i Thurèn, 2005)

For at *forstå* en begivenhed eller en adfærd hos et menneske eller en gruppe af mennesker kræver det at vi selv har indlevelses evne/empati og kan se ind i os selv. Det vil også sige, at det er nødvendigt at have indsigt i individets eller gruppens egen fortolkning og ikke blot den ydre begivenhed eller adfærd der bliver præsenteret eller set. Det er her hermeneutikken adskiller sig fra positivismen, hvor man opererer med to kilder til erkendelse, iagttagelse og logik, i modsætning til hermeneutikken, som benytter fortolkning til belysning af fænomener.

Med denne fortolkning kan vi ikke sige, at vi kommer med den eneste ”rigtige” beskrivelse af de barrierer, der eksisterer for flygtninge og indvandreres integration. Vi har en forforståelse af problemstillingen og ud fra denne forforståelse indsamler vi vores empiri. Empirien giver os en ny forståelse og sådan kan man i princippet blive ved og dermed opnå en mere og mere nuanceret forståelse af den problemstilling man undersøger. Denne vekslen er beskrevet som den *hermaneutiske cirkel* eller *spiral* (Thurèn, 2005)*.*

De barrierer og den manglende anerkendelse af flygtninge og indvandre fra tredje verdenslande som afspejler sig i samfundet, vil vi forsøge at belyse, både ud fra helheden og fra delene. I dette tilfælde vil vi kunne anvende den hermeneutiske cirkel som Schleiermacher (Leksikon for det 21. århundrede, 30-12-2008) forklarer på følgende måde: ”*At man forstår delen ud fra helheden og helheden ud fra delen.”*

I vores tilfælde ser vi på de forskellige parter som er ansvarlige for flygtninges og indvandres barrierer som delene af problematikken, dvs. flygtninge og indvandre, arbejdsgiverne, institutionerne, staten og samfundet, og andre potentielle aktør. For vi kan belyse vores problemstilling på en acceptabel måde er der brug for at høre alle parter, dvs. helheden. Med hensyn til flygtninge og indvandrere har vi valgt at udarbejde interviews med nogle af målgruppens personer. I forhold til arbejdsgiverne vil vi bruge nogle rapporter udarbejdet af autoritative undersøgelses institutter. Undersøgelser om Arbejdsformidlings arbejde vil delvis kunne dække den institutionelle del af problematikken. Cirius’ vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser vil være med til at dække den statslige del.

Det som karakteriserer hermeneutikerens arbejde er kvalitative undersøgelser, dvs. kvalitative interviews og observation. For at vi kan fortolke projektets problemstillinger er vi nødt til at have kendskab til målgruppens egne fortolkninger og meninger. Derfor har vi udarbejdet interviews med repræsentanter fra vores målgruppe, og er på den måde kommet i besiddelse af viden om deres fortolkninger og følelser i forhold til vores problemstilling. Denne viden er vigtig for os, før vi selv begynder at fortolke de forskellige emner i vores projekt. Vi er interesserede i at vide, hvordan de interviewede oplever de barrierer, vi nævner i projektet og ligesådan den manglende faglige og personlige anerkendelse på både det praktiske og det følelsesmæssige plan.

Vores *forforståelse*, den viden vi havde i forvejen i forhold til problematikken, var ikke så stor. Vi nysgerrige efter at undersøge emnet, da vi mente, at mennesker i målgruppen enten mister eller risikerer at miste meget på næsten alle livets områder som følge af den måde integrationen på arbejdsmarkedet fungerer i dag. I løbet af projektet er vores forståelseshorisont bliver betydeligt udvidet i forhold til denne problemstilling, hvilket bl.a. gjorde at ”økonomiens betydning” fik sin særskilte plads i analysen undervejs i projektet.

## Empiri

Empiri betyder populært sagt *erfaring*. Inden for hermeneutikken har man den opfattelse at vore erfaringer er betinget af vores *forforståelse,* som beskrevet ovenfor, dvs. vores forventninger og vurderinger og dermed også af vores sociale- og kulturelle baggrund.

I forhold til vores empiri har vi valgt at benytte os af undersøgelsesrapporter som er udarbejdet af forskellige autoritative kilder, samt af kvalitative interviews med flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande med medbragte videregående uddannelser fra hjemmelandet. Vi har udarbejdet interviews med fire personer som har oplevet de forskellige barrierer, helt fra vurderingen og anerkendelsen af deres uddannelser, gennem arbejdsøgning og til eventuelle ansættelse. Disse interviews fordeler sig på henholdsvis to indvandrere fra henholdsvis Rusland og Irak og to flygtninge fra Bosnien. Sidstnævnte er et ægtepar, der er interviewet sammen[[3]](#footnote-4). Den anvendte interviewguide kan ses i bilag 2. De indhentede interviews er ikke repræsentative for vores målgruppe primært på grund af det lave antal. Det ville kræve væsentlig flere informanter at lave en kvantitativ undersøgelse, hvilket ikke har været muligt for os.

Vi havde også overvejet at lave interviews med nogle arbejdsgivere, men pga. tidsmangel og den omfattende arbejde i forhold til transskribering af interviews var vi nød til at fravælge det. I stedet for har vi at inddraget materiale fra nogle rapporter, der kan udtrykke arbejdsgivernes rolle og medansvar.

De statistiske data vi har fundet relevante er præsenteret i afsnittet ”Dokumentation og relevans af problemet”. De pågældende data stammer primært fra Danmarks Statistik.

## Kildekritik

I forhold til vores opgave, har vi forsøgt at indsamle mest mulig veldokumenteret og nuanceret empirisk materiale. Vores sekundære datamaterielle består hovedsageligt af rapporter fra forskellige forskningsinstitutter, som fx SFI, som beskæftiger sig med problematikken vedrørende flygtninge og indvandre fra tredjeverdens lande med medbragte videregående uddannelser. SFI er statsejet og kan derfor ikke ses som et uafhængigt forskningsinstitut. Det er dog anerkendt som valid kilde på socialrådgiveruddannelsen og generelt i samfundet. Ulempen ved dette datamateriale er, at vi kommer til at tolke et i forvejen fortolket materiale, (dvs. at materialet er indsamlet og tolket ud fra andre forfatteres forforståelse som vi ikke nødvendigvis kender til fulde). Fordelen er at andre har lavet forarbejde for os, som er økonomisk og tidsmæssigt krævende. Vi har anvendt nogle teorier, som vi synes er relevante for vores problemstilling. Disse har vi stiftet bekendtskab med tidligere på studiet og regner dem derfor for valide i forskningsmæssig sammenhæng

Vedrørende vores primære datamaterielle i form af kvalitative interviews, er vi opmærksomme på at disse ikke er fuldt ud repræsentative for vores målgruppe og derfor kun belyser et stærkt begrænset antal problematikker på området. De er dog repræsentative i kraft af deres uddannelser og oprindelsesland.

Vi er ligeledes klar over at vi har ”håndplukket” vores informanter, hvilket har betydet at vi har fravalgt et emne som havde indvilget i at deltage, men som ikke, grundet vedkommendes korte ophold og manglende erfaring med vurdering og arbejdsmarkedet, ikke var interessant.

Det begrænsede antal interviewpersoner er en bevidst prioritering, da vi har været presset i forhold til tid og det at der er sat en grænse for af opgavens fysiske omfang. At lave en mere repræsentativ undersøgelse ville kræve mere tid, ikke alene til at foretage selve interviewene og den efterfølgende transskribering. Det ville også tage lang tid at opspore et så stort antal personer. Samlet set ville det kun kunne lade sig gøre hvis man ansatte nogen uden for gruppen til at udføre en del af opgaven, og det har vi ikke haft økonomisk mulighed for.

# Teori

I vores projekt har vi valgt at inddrage tre teorier, nemlig helhedssynet, netværksteori og anerkendelsesteori. Teorier, vi mener, er grundlæggende, når man skal afklare en problemstilling som dette projekts med fokus på, at individet er unikt og altid skal være i centrum. Vi mener, at disse tre teorier ikke bare bør være vigtige elementer i socialrådgiverens arbejde dvs. i en branche hvor menneskesynet dominerer, men også burde være et fundamentalt udgangspunkt for arbejdet i alle institutioner, som på en eller anden måde beskæftiger sig med mennesker.

De her præsenterede teorier udgør kernen i analysen af projektets problemstillinger.

## Helhedssyn

Helhedssynet udgør sammen med elementerne etik, kommunikation og systematisk sagsarbejde nogle af de mest grundlæggende værktøjer i socialrådgiverfaget. Anvendelse af helhedssynet giver mulighed for at se og vurdere et menneske som et unikt menneske med alle sine karakteristika, dvs. både ressourcer og svagheder, og ligesådan behov og muligheder i forhold til familien, vigtige grupper, institutioner og samfundet. Med hensyn til vores anvendelse af helhedssynet i projektet mener vi at det er et relevant valg da vores problemstilling netop omhandler både individer og grupper, vis kompetencer og livssituation efter vores mening ofte *ikke* bliver vurderet i deres helhed.

Helhedssynets funktion er at:

1. Hjælpe os med at forstå årsagerne til og sammenhængen mellem menneskers sociale problemer, ressourcer og behov
2. At kunne koble problem, ressource og behovsforståelsen sammen med opgaven som hjælper eller igangsætter
3. At kunne omsætte disse forståelser i handling og behandling over for en borger og over for det sociale system og omgivende samfund.

Nogle af de vigtige elementer der lægges vægt på for helhedssynet i socialt arbejde er:

1. At mennesket er i centrum med sine både medfødte og erhvervede personlige forudsætninger.
2. Både positiv og negativ indflydelse af familien og de ”nære” på et menneske
3. Gruppepåvirkninger fra de vigtige grupper mennesket færdes i
4. Påvirkninger fra institutioner et menneske kommer i kontakt med.
5. Påvirkninger fra samfundsforhold og udvikling, herunder påvirkning fra forskellige tiders særlige kulturer.

Når vi ser på de vigtige elementer i helhedssynet som socialt arbejde lægger vægt på, så er det svært for os at se, at individer fra vores målgruppe er i centrum, selvom de måske har flere positive karakteristika end negative.

En måde at anvende helhedssynet på er at bruge og praktisere Erik Allardts teori, At have, At elske, At være. De elementer Erik Allardts teori består af skal være til stede hvis man skal leve et værdigt liv i en velfærdsstat som vores.

### Erik Allardts velfærds teori

Erik Allardt, der er Finsk sociolog, har et helhedsorienteret syn på individets velfærd, hvor han ser på både de materielle, sociale og psykiske behov, der kan give individet sociale problemer, hvis disse ikke opfyldes. Han har opstillet 3 elementer, som skal være opfyldt for at individet kan have et tilfredsstillende og værdigt liv i vores velfærdsstat. Disse 3 følgende elementer ses som nødvendige forudsætninger for individets deltagelse i samfundslivet og samfundets udvikling og er afgørende for at undgå eller afhjælpe sociale problemer (Egelund og Hillgaard, 1996; Guldager m. fl. 1997):

**At have**, hvilket vil sige at have opfyldt behovene for indkomst, bolig, helbred og uddannelse. Her er tale om materielle behov.

**At elske** eller at blive elsket, hvilket vil sige at have et godt netværk, - god kontakt til familie, venner og naboer, den sociale side af velfærden.

**At være**, hvilket vil sige at få behovene for anseelse og menneskelig udvikling opfyldt, dvs., den psykiske side af velfærden.

Som nævnt er teorien helhedsorienteret, dvs. at behovene skal ses i en sammenhæng, da vil indvirke på hinanden. Eksempelvis kan en flygtning/indvandrer, som ikke opnår anerkendelse af sin medbragte uddannelse få psykiske problemer, fordi personen ikke får den anseelse, som anerkendelse af vedkommendes uddannelse kunne give. Med denne anerkendelse kunne også følge et passende arbejde, der ville give individet og dennes familie materiel behovsopfyldelse. Ligeledes kan også den sociale side af velfærden påvirkes, hvis eksempelvis økonomien er presset. Med dårlig økonomi vil evnen til at gengælde gæstebud og gaver være begrænset, hvilket kan føles som et stort pres, eller ligefrem umuligt, at honorere og dermed være medvirkende til at begrænse individets og evt. familiens sociale omgangskreds. Endvidere er det en psykisk belastning at se sine faglige kompetencer blive forældet i takt med at de ikke bliver bragt i anvendelse, fordi muligheden for at komme ind på arbejdsmarkedet trækkes i langdrag pga. manglende sproglig og faglig anerkendelse. Psykiske problemer kan også igen have indflydelse på personens overskud til at indgå sociale kontakter.

## Sociale netværk

Et menneske er et socialt væsen som ikke kan klare sig helt alene og uden gensidige relationer til andre mennesker. Disse relationer kan være af forskellige intensiteter, og i mange tilfælde kan det have en betydning for menneskets trivsel og udvikling. Inddragelse af teori om sociale netværk ser vi som en vigtig del af projektet, eftersom flygtninge og indvandrere efterlader deres sociale netværk i hjemmelandet og skal etablere nye her i Danmark.

Sociale netværk kan defineres som personlige relationer mellem mennesker. Der er mange former for relationer. *Uformelle* kontakter der kendetegner relationerne til de mennesker vi kender privat, dvs. familie, slægt, naboer, venner, etc. samt *formelle* relationer er relationer til fx kommunale myndigheder, sygehuse og andre offentlige institutioner. Et netværk kan også opstå når man udfører frivilligt arbejde.

Alle disse relationer kan være med til at skabe et grundlag for et egentlig samvær eller en eller anden form for hjælp. De er meget vigtige og har stor betydning for individet, familien og ligesådan lokalsamfundet. Netværkets *omfang* er også en vigtig del af relationerne mellem mennesker dvs. antal kontakter samt, hvor længe kontakten har eksisteret dvs. *intensitet*, - hvor lang tid og hvor ofte man har kontakt med andre personer, og *kontaktbarhed* som viser hvor let det er at skabe kontakter med andre.

Endvidere nærhed, tæthed, separate eller fælles sociale netværk har stor betydning for en person i relationerne med andre mennesker.

Et godt netværk kan hjælpe en person ved økonomiske, personlige, sociale, arbejdsmæssige, eller andre problemer, og derfor er det en ressource i individets liv.

Netværket har også en betydning for menneskers helbred. Der er lavet undersøgelser som viser, at der er mindre dødelighed bland mennesker med et godt netværk. Mennesker uden eller med dårlig netværk er mere sårbare og isoleret. Disse mennesker har ikke mulighed for at dække for de fundamentale psykologiske behov, som fx kærlighed, tryghed, identitet og anerkendelse.

Endvidere viser undersøgelser at menneskers sociale placering i samfundet også spiller en rolle i forhold til deres evne til at indgå i netværk. Der er større risiko for, at mennesker med dårlig uddannelse, arbejdsforhold eller social baggrund har et dårligt netværk eller helbred i forhold til mennesker der har en bedre ballast på de nævnte områder (Jensen, 1997).

## Axel Honneths teori om anerkendelse

I vores projekt stilles der mange spørgsmål om anerkendelsen, helt fra den praktiske del vedrørende anerkendelse af flygtninges og indvandreres uddannelser til anerkendelsen af dem som ligeværdige mennesker. Der stilles spørgsmålstegn ved om disse mennesker er anerkendt på samme måde på det faglige og personlige plan som andre etniske grupper i samfundet.

Honneths teori om anerkendelse er inspireret af den Tyske filosof G.V.F. Hegels tankemodel for en ”kamp om anerkendelse”, der delvist stammer fra værket *Phanomenologie des Geistes* fra 1807 (Fænomenologiens ånd). Hegel beskriver forholdet mellem herre og slave, der ikke kan opnå gensidig anerkendelse, da det kun er slaven der anerkender sin herre og ikke omvendt. Hegels slutning er at reel anerkendelse kun kan erhverves ved gensidighed.

Honneth bryder sig dog ikke meget om Hegels idealistiske grublerier og læner sig derfor kraftigt op ad G.H. Meads socialpsykologi og empirisk psykologi. Mead taler om rolleovertagelse, der er evnen til at sætte sig i den andens sted. Rolleovertagelsen indebærer en grundlæggende evne til mentalt at projicere, hvordan den anden vil reagere på ens adfærd. Rolleovertagelsen sker i interaktion med henholdsvis den *signifikante* anden og den *generaliserede* anden. Den signifikante anden er mennesker vi typisk holder af og efterligner og er derfor vigtige i opbygningen af selvet. Den generaliserede anden er derimod gruppen eller samfundet, der giver individet sit eget selv og kan derfor ses som internaliserede normer, overleveret fra gruppen eller samfundet og anvendt i en given situation eller social sammenhæng (Antoft, 2006 30-12-2008).

Honneth opererer med tre sfærer for anerkendelse:

**Privatsfæren**. Her skabes individets grundlæggende selvtillid gennem kærligheden fra forældrene, som barnet kan spejle sig i og herved erfare at være i et gensidigt afhængighedsforhold til som, hvis erfaringen er vellykket, vil gøre det muligt for individet at entrere i en konfliktfyldt omverden. Denne fundamentale selvtillid vedligeholdes gennem positiv spejling fra venner og partner.

**Den retslige sfære**, omfatter de juridiske rettigheder, som individet er omfattet af, i kraft af sit tilhørsforhold til samfundet, menneskerettigheder, velfærdsydelser mm. Hvis individet erfarer at være omfattet af disse rettigheder, vil det udløse en selvagtelse som borger.

**Den solidariske sfære**, der omfatter fællesskaber indenfor kultur, politik og arbejde. Her skabes anerkendelsen gennem positiv deltagelse og engagement i gruppen, fællesskabet og samfundet og derved anerkendes individet for sine evner og på trods af sine mangler. Solidaritet, fælles værdier og normer danner et grundlæggende selvværd hos individet.

Hver af de tre anerkendelsesformer kan også ses som integrationselementer, der hver især er nødvendige for at opnå et velfungerende integreret samfund. Individet vil kun kunne møde samfundet positivt, hvis dets erfaringer med forældrene har været vellykkede. De almene rettigheder og solidariteten er betingelsen for, at alle i samfundet kan opleve sig som fuldt integrerede og ligeværdige.

Hvis individet ikke formår at opnå anerkendelse, følelsesmæssig opmærksomhed, kognitiv respekt og social agtelse kan det risikere at miste det positive forhold til sig selv, der er basalt for dets trivsel. Mishandling, voldtægt og tortur er overgreb, som beskadiger både den fysiske og psykiske integritet og dermed den basale selvtillid. Individets selvrespekt kan også lide overlast, hvis det ikke nyder samme juridiske anerkendelse som majoriteten i samfundet, fx bedrageri eller diskrimination af hele grupper i et retssystem (450 timers regel, startløn mm.) ovennævnte og lignende manglende anerkendelse skader den enkelte eller gruppens selvværdsættelse, hvilket vil sige fornemmelsen af at være socialt anerkendt i et givet fællesskab (Honneth, 2006 s. 7-15; Høilund & Juul, 2005 s. 25-26).

## Begreber

I dette afsnit præsenteres definitionerne på begreber der er centrale for vores analyse.

### Definition af integration

Integration er et centralt begreb i vores projekt. Den definition, vi opererer med, er hentet fra rapporten ”Udlændinges integration i det danske samfund” udgivet af Indenrigsministeriet i 2001 (Indenrigsministeriet, 2001). I denne rapport beskrives to grundlæggende definitioner på integration: en teoretisk og en politisk.

I følge den **teoretiske definition** skelnes mellem et *kulturorienteret* syn og et *socialt orienteret* syn på integration. Efter det kulturorienterede syn på integration lægges vægten på de kulturelle forskelle, dvs. grundlæggende værdier og normer, mellem majoritetsbefolkningen og de etniske minoriteter. Efter det socialt orienterede syn på integration lægges vægten på økonomiske og sociale forhold som fx. de etniske minoriteters og majoritetsbefolkningens deltagelse og rettigheder på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet, og det politiske system.

Tabel 3 sammenfatter forskellige integrationsprocesser og deres resultat. Egentlig kulturel integration vil sige at der sker en tilpasningsproces mellem minoritetsgruppen og majoritetsbefolkningens kultur. Således vil der over tid fremkommer en fælles kulturel delmængde, samtidig med at minoritetsgruppen fastholder en del af deres oprindelige kultur. Alternativet til dette er *assimilation* hvor minoritetsgruppen fuldstændig overtager majoritetsbefolkningens kultur på bekostning af deres egen, eller *segregation*, hvor de to grupper lever side om side med hver deres kultur uden megen indbyrdes kontakt. Social integration og social assimilation er det samme, dvs. at minoritetsbefolkningens deltagelse og rettigheder i de forskellige sociale forhold er ligestillet majoritetsbefolkningens. Social segregation betyder modsat at denne ligestilling ikke er til stede.

*Tabel 3. Forholdet mellem de etniske minoriteter og majoritetsbefolkningen. Der skelnes mellem selve tilpasningsprocessen og resultatet af denne. Resultatet af egentlig integration er fremhævet med rødt. Kilde: Per Nannestad (1999) i (Tabel A1 i Indenrigsministeriet, 2001).*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Proces** | **Resultat** | |
|  | **Kulturelt** | **Økonomisk og socialt** |
| Kulturel og social segregation | Multietnisk, parallel-kulturelt samfund: adskilte monokulturelle grupper | Etniske minoriteter økonomisk og socialt marginaliseret |
| Kulturel og social integration | Multietnisk, multikulturelt samfund | Etniske minoriteter økonomisk og socialt ligestillet |
| Kulturel og social assimilation | Multietnisk, monokulturelt samfund | Etniske minoriteter økonomisk og socialt ligestillet |

Den **politiske definition** på integration skal ses i forhold til om målsætningerne for regeringens integrationspolitik er opfyldt. Rapporten ”Udlændinges integration i det danske samfund” er udgivet under en tidligere regering. I stedet for de mål der oplistes i den pågældende rapport må det derfor være målsætningerne formuleret af den nuværende regering der er mest relevante at sammenligne med.

De overordnede mål for den nuværende regerings integrationspolitik kan ses på hjemmesiden ”Ny i Danmark” udgivet af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration. Her fremgår tre overordnede mål:

* *Flere indvandrere og efterkommere skal i arbejde og være selvforsørgende.*
* *Den sociale arv skal brydes, så de tosprogede børn og unge får en uddannelse.*
* *Samfundet skal bygge på fælles grundlæggende demokratiske værdier.* (citat Ny I Danmark 30-12-2008)

Disse mål eller indsatsområder er yderligere uddybet i rapporten "Regeringens vision og strategier for bedre integration" her opsummeres målsætningerne indledningsvis på følgende måde:

*”Regeringens vision for bedre integration af udlændinge er derfor at sikre, at samfundet giver alle borgere lige muligheder for at deltage i og bidrage til samfundet, så den enkelte – under hensyntagen til samfundets grundværdier – får de bedst mulige betingelser for at udfolde sig frit”.* (citat ”Regeringens vision og strategier for bedre integration” 30-12-2008)

I vores projekt har vi ikke lagt så stor vægt på at undersøge den kulturelle integration af vores målgruppe. Det er dermed de to andre definitioner nemlig social integration og politisk integration, der vil være mest interessante for vores problemstilling.

### Definition af diskrimination

Diskrimination er i FN’s Racediskriminationskonvention defineret generelt på følgende måde:

”*enhver forskel, udelukkelse, begrænsning eller fortrinsstilling på grundlag af race, hudfarve, afstamning eller national eller etnisk oprindelse, hvis formål eller virkning er at ophæve eller svække den ligelige anerkendelse, nydelse eller udøvelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på det politiske, økonomiske, sociale, kulturelle eller et hvilket som helst andet område.*” (citat FN’s Racediskriminationskonvention gengivet i Indenrigsministeriet, 2001)

Diskrimination er forbudt ifølge ”Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.” (LBK nr 1349 af 16/12/2008). Her defineres diskrimination eller forskelsbehandling som *”enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse”*(citat). Som det fremgår af citatet lægges i loven vægt på at der er tale om ulovlig forskelsbehandling også når denne optræder i indirekte form, dvs. hvis det tilgrundliggende kriterium fremstår neutralt men i praksis betyder forskelsbehandling.

Der kan skelnes mellem *objektiv* diskrimination og *subjektiv* diskrimination. Objektiv diskrimination vil sige diskrimination der følger af konkrete regler eller sanktioner, disse forholder dansk lovgivning sig til. Der er imidlertid også den diskrimination minoriteter oplever subjektivt i det danske samfund, når de eksempelvis udsættes for tilråb på grund af deres udseende eller race.

# Vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser

Indvandrere og flygtninge som kommer til Danmark med medbragt uddannelse fra hjemlandet har mulighed for, at deres uddannelse bliver vurderet og eventuelt anerkendt her i landet. Her vil vi nævne nogle af de institutioner, som vurderer udenlandske uddannelser her i landet, samt et pilotprojekt udarbejdet af Ingeniørforeningen i Danmark, Kompetenceværktøjskassen (Kompetenceværktøjskassen 30-12-2008). I analysen vil vi sammenligne Cirius (CIRIUS 30-12-2008) og Kompetenceværktøjskassens vurderingsmetoder af udenlandske uddannelser.

Afhængig af hvad uddannelsen skal bruges til foretages vurderingen af en eller flere forskellige institutioner. I offentlig regi findes CIRIUS, som vi går mere i dybden med i kommende afsnit, der er en styrelse under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling. For erhverv anført på listen over lovregulerede erhverv kræver det en autorisation eller anden offentlig godkendelse før man må arbejde her i landet. De relevante godkendelser gives her af den for uddannelsen administrerende myndighed. Listen over lovregulerede erhverv og hvilke myndigheder der er tale om fremgår af CIRIUS’ hjemmeside (CIRIUS 30-12-2008). Her er tale om en meget bred vifte af erhverv, for at give et billede listens forskellighed kan eksempelvis nævnes dyrlæge, erhvervsdykker og gaffeltruckfører. De kompetente myndigheder er typisk en række styrelser, men også bl.a. Arbejdstilsynet. I forbindelse med vurdering af optagelse på et studie og/eller vurdering af merit af medbragt studie er det de relevante danske uddannelsesinstitutioner, der tager sig af sagerne. I forbindelse med fx vurdering af afkortning af praktiktid ved optagelse på erhvervsuddannelser findes desuden en række faglige udvalg.

Endelig foregår en del af vurderingen af medbragte udenlandske uddannelser hos faglige organisationer og A-kasser i forbindelse med ansøgning op optagelse (En evt. vurdering af uddannelsesniveau fra CIRIUS skal dog følges) og endelig foregår en del af vurderingen hos arbejdsgiverne i forbindelse med jobansøgningen. Der findes også forskellige kompetenceafklaringsforløb, hvor igennem det er muligt at få vurderet sine realkompetencer. I efteråret 2007 blev der oprettet et Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger (NVR) med det formål at indsamle, bearbejde, nyudvikle og sprede viden om realkompetencevurderinger. Kompetenceafklaringsforløb tilbydes bl.a. af visse kommuner evt. i samarbejde med faglige organisationer, sprogcentre etc. Kompetenceværktøjskassen er et eksempel på et sådant forløb, som vi vil komme nærmere ind på senere.

### Cirius

Cirius er videns og informationscenter som ligger under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling, og det er stedet hvor man altid kan starte hvis man vil have vurderet og anerkendt sin uddannelse.

CIRIUS tager udgangspunkt i de principper og kriterier, som er fastlagt i *”Lissabon-konventionen*” (CIRIUS 30-12-2008), der blev vedtaget af Europarådet og UNESCO i 1997 for at lette den gensidige anerkendelse af adgangsgivende eksaminer, studieperioder og eksamensbeviser inden for videregående uddannelse. Hvordan dette bør foregå i praksis fremgår af dokumentet *”Henstilling om procedurer og kriterier for vurdering af udenlandske kvalifikationer og studieperioder”* (CIRIUS 30-12-2008)*.*

Ved vurderingen indgår normalt følgende kriterier (CIRIUS 30-12-2008):

1. Om uddannelsen eller uddannelsesforløbet er anerkendt i hjemlandet.
2. Hvornår uddannelsen eller uddannelsesforløbet er gennemført.
3. Adgangsgrundlaget for uddannelsen eller uddannelsesforløbet – nærmere bestemt, om adgangsgrundlaget til den udenlandske uddannelse modsvarer de adgangskrav, som stilles til en tilsvarende dansk uddannelse, og om den adgangsgivende uddannelse er sammenlignelig i længde og niveau.
4. Længden af uddannelsen eller uddannelsesforløbet, – nærmere bestemt, om uddannelsens varighed sammenlignelig med varigheden af en tilsvarende dansk uddannelse.
5. Formålene med uddannelsen eller uddannelsesforløbet.
6. Strukturen og den faglige sammensætning af uddannelsen eller uddannelsesforløbet – herunder: Hvordan er fagsammensætningen set i forhold til en tilsvarende dansk uddannelse? Indgår der fag, der ikke er fagligt relevante? Indgår der et selvstændigt projekt eller specialearbejde? Hvad er omfanget, og hvor lang tid er afsat til denne del af uddannelsen? Er uddannelsen forskningsbaseret eller ej?
7. Forholdet mellem teoretiske og praktiske fag i uddannelsen eller uddannelsesforløbet.
8. Hidtidige vurderinger foretaget af CIRIUS (indtil 2004 CVUU- Center for vurdering af udenlandske uddannelser) eller andre.

Hvis der kan konstateres væsentlige forskelle mellem den udenlandske uddannelse og en sammenlignelig dansk uddannelse, indgår dette i CIRIUS' vurdering af den udenlandske uddannelse. Det gælder bl.a. i tilfælde, hvor den forudgående skoleuddannelse (adgangsgrundlaget) er kortere eller vurderes at være på et lavere niveau end det, der er kravet for at blive optaget på en tilsvarende uddannelse i Danmark, eller i tilfælde hvor den udenlandske uddannelse i modsætning til den danske ikke har været forskningsbaseret. I førstnævnte tilfælde vil de første år af den efterfølgende videregående uddannelse normalt blive vurderet på niveau med en dansk adgangsgivende uddannelse. I sidstnævnte tilfælde vil uddannelsen normalt ikke blive sammenlignet med en dansk universitetsgrad, men med en mellemlang videregående uddannelse, også selv om der er tale om en udenlandsk bachelorgrad, der er opnået på et universitet.

### Kompetenceværktøjskassen

I perioden juli 2005 til juni 2007 afviklede Ingeniørforeningen i Danmark, IDA i samarbejde med Københavns, Århus og Vejle Kommune, Sprogcenter Vejle-Fredericia og en række andre samarbejdspartnere et projekt for indvandrere og flygtninge med høj uddannelse, kaldet ”Kompetenceværktøjskassen” (Kompetenceværktøjskassen 30-12-2008). Projektets formål var i samarbejde med vejledere og HR-medarbejdere at udvikle en *værktøjskasse*, der kunne give højtuddannede flygtninge og indvandrere bedre muligheder for at finde det rigtige job eller den rigtige uddannelse. Projektet omfattede to målgrupper dels en gruppe på 62 personer der havde medbragt en videregående uddannelse fra hjemlandet dels en gruppe af vejledere og sagsbehandlere.

Igennem Kompetenceværktøjskassens kursusforløb blev målgruppen af flygtninge og indvandrere i samarbejde med en vejleder/konsulent hjulpet med at gøre deres kvalifikationer tydelige og de fik større viden og kendskab til, hvad det vil sige at være medarbejder på en dansk virksomhed. Et forløb bestod af følgende dele

* Et kursus om dansk arbejdsmarkeds- og virksomhedskultur
* Et kursus i skrivning af et dynamisk CV
* En mulighed for at få testet uddannelsesfaglige og IT- faglige kvalifikationer
* En mulighed for at få testet dansk eller engelsk niveau
* En mulighed for at få overblik over sine personlige kvalifikationer, fx hvordan man samarbejder med andre medarbejdere.

Som en integreret del af projektet blev det tilstræbt at alle deltagere herefter kom i 8 ugers praktik i en virksomhed for at afprøve de tillærte kvalifikationer.

Nogle af ideerne fra Kompetenceværktøjskassen videreføres nu af IDA i projektet *Virksomhedsnetværk* (Projekt Virksomhedsnetværk 30-12-2008), hvor kandidater med en relevant videregående uddannelse tilbydes kompetenceafklaring i form af faglige snapshots (dvs. typisk 2 fagligt afklarende samtaler) gennem en kontakt til en af virksomhederne i netværket.

# Operationalisering

Før vi fortsætter med analysen vil vi kort opsummere hvad vi indtil nu har gennemgået. Vi har dokumenteret at barrierer i forhold til integrationen af indvandrere og flygtninge fra tredjeverdenslande med en højere uddannelse på det danske arbejdsmarked kan betragtes som et socialt problem, set i forhold til en række definitioner af dette begreb. Vi har allerede i forbindelse med denne argumentation præsenteret en del af vores empiri i form af statistik der viser at ledigheden i vores målgruppe er større i forhold til andre grupper i samfundet med samme grad af uddannelse. Vi har desuden præsenteret den omtale problematikken får i medierne, hvor det spild der sker af menneskelige ressourcer påpeges: De videregående uddannelser, som flygtninge og indvandre medbringer fra deres hjemland udnyttes for ringe samtidig med at erhvervslivet efterspørger arbejdskraft som aldrig før. Mediernes omtale er blevet omtalt dels som led i definitionen af sociale problemer, og dels (og ikke mindst) fordi mediernes omtale netop bidrager væsentligt til vores *forforståelse* af hele projektets problemformulering. I vores projekt har vi valgt at anvende hermeneutikken som videnskabsteoretisk metode, og der er netop begrebet forforståelse centralt idet de ter vores forforståelse der er vores afsæt i fortolkningen af vores empiri.

Vores primære empiri består af fire interviews, med henholdsvis to flygtninge og to indvandre fra tredjeverdenslande. Derudover vil vi inddrage diverse rapporter og artikler til belysning af problemfeltet.

Til at belyse de negative konsekvenser af manglende anerkendelse for individet og grupper, har vi valgt to primære teoretikere, Erik Allardt og Axel Honneth. Derudover har vi beskrevet teorier om helhedssyn og sociale netværk. Ligeledes har vi set på definitioner af sociale problemer under afsnittet ”Er det et socialt problem”.

Under afsnittet ”Vurdering af udenlandske uddannelser” har vi beskrevet forskellige institutioner, som anerkender og vurderer udenlandske uddannelser. Vi har valgt at prioritere CIRIUS og Kompetenceværktøjskassen, som vi vil sammenligne i analysen.

Vores analyse vil vi opdele i to dele, en del hvori vi diskuterer de barrierer som gruppen af flygtninge og indvandrere selv har en indflydelse på og en del hvori de udefra kommende barrierer bliver diskuteret. Ud over det vil vi belyse hvilke konsekvenser det har for individets og gruppens muligheder, ikke at deltage på arbejdsmarkedet på lige fod med majoritetsbefolkningen, og dermed bliver udelukket fra politiske og kulturelle fællesskaber.

# Analyse

Den nedenstående analyse vil være struktureret på baggrund af vores problemformulering. Her vil vi undersøge nogle af de barrierer, som kan tilskrives flygtninge og indvandre selv, på en side, og på denne anden side barrierer, som myndigheder, organisationer eller arbejdsgivere er ansvarlige for.

Analysen vil have fokus på hvilke barrierer, der er for det enkelte individ, samt hvordan dette influerer på individet og grupper. Til dette vil vi inddrage de i teoriafsnittet beskrevne teorier og sætte dem i spil for at kunne sandsynliggøre, at en del af disse barrierer ikke blot er diskriminerende, men bunder i mekanismer der er skadelige for individets og gruppers selvværdsættelse.

## Netværkets betydning

Mennesker er sociale væsner som kun vanskeligt vil kunne overleve uden kontakter og relationer til andre mennesker. Disse relationer er vigtige for individets psykosociale udvikling, helbred, arbejdsmæssige forhold og livskvalitet generelt. De fleste mennesker vil have nemmere ved at finde et job, der svarer til deres kvalifikationer i den kultur og det miljø de er født i, end andre steder. Dette giver vores informanter også udtryk for. Som nedenstående citat viser, giver vores informanter også udtryk for, at det ville være nemmere for dem at finde et job i deres hjemland, end her i Danmark.

”*… i Sankt Petersborg vil jeg finde et job uden problemer, jeg arbejdede da jeg studerede på universitetet og jeg har rigtig gode arbejde, jeg laver filme og arbejder i Cinema, men her jeg kan måske kun drømme om en dag at lave film, så det er meget anderledes… faktisk min karriere ville går meget hurtigt op, i Sankt Petersborg før jeg kommer til Danmark, altså det stopper for 3 år?* (Informant 2)

Informanten 2 giver udtryk i citatet at det ikke kun ville være nemmere at finde et job i hendes hjemland, men det ville også havde gået hende bedre og hurtigere karrieremæssigt. Sociale netværk har en stor og nuanceret funktion for et individ.

I Erik Allardts teori er netværk også en del af *At elske kategorien*. Ud over familienetværk er der relationer med naboer, venner, arbejdskolleger, bekendte, osv. Individet har ifølge Erik Allardts teori mulighed for, at få forskellige former for hjælp og støtte fra sit sociale netværk. Nogle flygtninge og indvandrere fra tredjeverdens lande efterlader medlemmer af deres familie, venner og bekendte i hjemlandet, når de kommer til Danmark. Dermed er deres begyndelse på et nyt liv i Danmark gjort endnu sværere på grund af det svækkede sociale netværk. Det vil kræve flere ressourcer at etablere sig i et nyt land. Nogle flygtninge og indvandre fra tredjeverdenslande har et stærkt følelsesmæssigt bånd til familien i hjemlandet, pga. den geografiske afstand, kulturelle forskelle, hjemve, eller andre ting. Når de kommer her til landet, er det trygt at have nogle velkendte personer som de kan spejle sig i. Disse stærke følelser for familien vil påvirke nogle af dem i en sådan grad, at det vil bremse dem i deres videre tilpasning i samfundet.

Ud over den emotionelle side er der andre fordele ved sociale netværk, fx ved arbejdssøgning. Der er større mulighed for at finde et job, hvis man kender nogen som kan anbefale en hos en arbejdsgiver, eller eventuelt hjælpe med at skabe nogle kontakter i forhold til et bestemt job. En undersøgelse fra Danmarks Statistik i 2007 (refereret i Frederiksborg Amts Avis, 2007) viste således at to ud af tre danske mænd fik nyt job vha. personlige kontakter frem for ved at skrive en jobansøgning. Vores målgruppe har da også en opfattelse af at sociale netværk er vigtige for udlændinge, når de kommer til et andet land, især hvis en del af deres netværk består af personer fra majoriteten.

*”Især for udlændige er netværk vigtig, når man sender ansøgning med en ikke dansk navn kan fx netværk hjælpe, så man kan få mulighed og chance før man bliver frasorteret. Det er også en garanti for at den anbefalede person vil udføre den opgave som skal udføres. Jeg synes selv for dansker er netværk meget vigtig.”* (Informant 3)

Ud fra citatet kan vi se at netværk har forskellige roller for personer fra vores målgruppe. Sociale netværk kan være afgående for at en flygtnings eller indvandres ansøgning overhovedet bliver læst. På grund af arbejdsgivernes skepsis og nogle gange diskrimination mod flygtninge og indvandre fra tredjeverdenslande, kan denne gruppe af borgere risikere at blive frasorteret kun på grund af deres navn og baggrund (Khosrow, 1996). *Nævnet for etnisk ligestilling* lavede i 1996 en undersøgelse angående *Praktikpladssituationen for etniske minoriteter*, hvor de spurgte private virksomheder om de ville frasortere en ansøgning, hvis det ikke blev underskrevet med et dansk eller nordisk klingende navn. Det vist sig at 25 % af de adspurgte virksomheder svarede bekræftende på spørgsmålet (i Larsen, 2000). Derfor vil en anbefaling, specielt af en etnisk dansker være af betydeligt hjælp for at hoppe over denne frasortering. Hermed vil man så få mulighed for at blive vurderet ud fra de kvalifikationer man har.

Den kærlighed og det behov individet får fra sin familie er med til at styrke individets selvtillid som Axel Honnet forklarer under *Privatsfæren* i sin anerkendelsesteori. Selvtilliden kan i vores målgruppes tilfælde svækkes endnu mere, når det fx bliver oplyst at deres uddannelser ikke eller kun delvis kan bruges her i landet. Ud over det i følge Erik Allardts teori har netværk en betydning for individets sundhed (Egelund og Hillgaard, 1996). Hvis individet har et svagt netværk, så er der også støre risiko for at individet får dårligt helbred. Dette er også velbeskrevet rent statistisk, det stemmer fx overens med resultaterne i rapporten ”Sundhed og sygelighed i Danmark & udviklingen siden 1987”, hvor man bl.a. kan læse at der er en sammenhæng mellem folks selvvurderede helbred og styrken af deres netværk (Ekholm m. fl., 2006, Kapitel 7). For vores målgruppe betyder det et ekstra problem i en række af mange problemer. Det er netop sådanne forhold som gør hele problematikken så kompleks. Flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande har ved ankomsten til Danmark et svækket netværk, hvilket de kan genetablere ved at blive hurtigst muligt integreret på det danske arbejdsmarked. Dermed vil det betyde flere fordele for dem selv og samfundet, bl.a. at de bliver selvforsøgende, de vil kunne udnytte deres høje uddannelser, de vil lære dansk hurtige og bedre, deres helbred vil blive bedre, der vil skabes muligheder for deltagelse i det politiske, kulturelle og fritidslivet og som vil igen øge deres netværk. Alt i alt ville det betyde en bedre integration af flygtninge og indvandre fra tredjeverdenslande i det danske samfund igennem arbejdsmarkedet og med en bedre udnyttelse af deres uddannelser generelt, hvor sociale netværk ville være en uundgåelig og vigtig del af integrationssuccesen.

## Økonomiens betydning

Da vi begyndte vores forarbejde til denne opgave, havde vi ikke tænkt at økonomi skulle spille nogen væsentlig rolle i projektet, men allerede tidligt under indhentning af interviews blev det imidlertid klart, at det ville være relevant at behandle dette emne, idet eksempelvis starthjælpen viser sig at have indflydelse på mindst en af vores informanters motivation for at søge arbejde, hvilket også fra regeringens side var rationalet for at indføre den. Betingelserne for at modtage starthjælp er, at man har været udsat for ændringer i sine forhold, ikke kan forsørge sig selv, er tilmeldt en arbejdsformidling samt benytter sig af de aktiveringstilbud, der tilbydes. Desuden skal man have opholdt sig i Danmark i sammenlagt 7 år ud af de sidste 8 år. Dette gælder også for danske statsborgere, der har opholdt sig i et land uden for EU *(Loven om aktiv socialpolitik §11 stk. 2 og 3).*

Informant 2 giver klart udtryk for at dårlig økonomi for familien var årsagen til at hun gennemførte et AMU-kursus, der kvalificerede hende til at arbejde i et storkøkken, på trods af at hun har en 4-årig universitetsuddannelse i biologi og kemi og efterfølgende 18 års undervisningserfaring fra gymnasium, samt har været inspektør på samme gymnasium i sit hjemland:

*”Nej efter 2 år jeg har samlet??, min læge siger.. du kender når man arbejder i køkken skal holde op alle kasserne så.. kroppen den bliver meget ondt.. Så jeg kan ikke arbejde, så jeg laver en anden plan, så jeg kommer hertil sprogskolen, bagefter jeg skal til seminarium.. Når jeg kommer her alle flygtninge de siger til dig, ”du skal arbejde som rengøring i køkken”, jeg kommer når jeg arbejdede i køkken jeg bliver meget ked af, fordi de arbejde og de råbte, ikke ligesom i skole, men hvad skal jeg lave for når jeg kom til dem de har ikke bestemt om jeg fik noget fra kommune, vi er 4 personer, jeg har 2 børn og med nitusind kroner det er ikke nok, derfor jeg tager til AMU-center til kursus i som arbejde i køkken og hver dag arbejdede, men det er ikke mit arbejde eller hvad tænker jeg så..”*

Informanten, der er en irakisk kvinde i halvtredserne fortæller om sin oplevelse af arbejdsmiljøet i køkkenet som væsentligt mere stressende pga. støj og omgangstone, end det hun er vant til i gymnasiet. På trods af belastende arbejdsmiljø giver hun dog et andet sted i interviewet også udtryk for langt hen ad vejen at være tilfreds med arbejdet og den sociale omgang med kollegerne. Det selvom det må føles som en degradering at arbejde hårdt manuelt, set i forhold til tidligere beskæftigelse og uddannelse. I interviewet giver hun også udtryk for at hun ikke længere kan klare arbejdet fysisk. Om der her er tale om fysisk overbelastning, fordi arbejdet i køkkenet vitterlig var fysisk hårdt, eller der er tale om et psykosomatisk symptom, der bunder i at hun har følt sig presset til at tage, et for hende mindre kvalificeret job, der ikke giver hende den anseelse, som hun formodes at have haft i sin hidtidige beskæftigelse som gymnasielærer sit hjemland, kan vi ud fra interviewet ikke bedømme, så det vil være uafklaret. Ydermere er hendes uddannelse som gymnasielærer blevet underkendt, som kun værende kvalificerende til at arbejde som lærer i folkeskolen.

Med Allardts begreb *at være*, er hendes psykiske velfærd i fare fordi hun ikke længere nyder den anseelse som hun tidligere har nydt i kraft af sin uddannelse. Desuden er hun igen tilbage på starthjælp, hvor hun startede og har dermed mistet den højere indkomst som hun har tilkæmpet sig, for at bedre familiens økonomi og dermed hæve sin egen og familiens status. Hermed er hendes materielle velfærd også i spil – defineret ved Allardts begreb *at have.*

Informanten arbejder omkring 2 år i køkkenet, hvorefter hun bliver afskediget på grund af nedskæringer. Hun har siden gået i sprogskole og sideløbende sendt 4 ugentlige ansøgninger som henholdsvis pædagog og folkeskolelærer og selv taget kontakt til flere folkeskoler for at høre om sine muligheder for ansættelse. Skolerne giver udtryk for, at hun mangler bevis fra seminariet på at hun kan undervise på dansk og at hun, når det er opnået vil kunne regne med at komme i betragtning til et job. Selv giver hun udtryk for, at hendes danske sprog er mangelfuldt og ser dette som et udviklingsmål, som skal forbedres, inden hun kan søge optagelse på lærerseminariet. Det er ikke manglende sproglige evner, der angives som hindring for at kvinden kan få et job, men derimod at hun mangler et uddannelsesbevis fra Danmark. Det er ikke nærmere belyst, hvorfor netop et dansk uddannelsesbevis kræves. Vi formoder at det har til formål at bekræfte at kvinden har kendskab til relevante pædagogiske principper, som anvendes i Danmark, for der kan ikke være tvivl om at hun har stor erfaring med at undervise i sit hjemland, efter 18 år på et gymnasium.

At starthjælpen virker efter hensigten, som motivation til at få mennesker i arbejde ses her tydeligt, men er rationalet med at nedsætte den økonomiske ydelse for visse grupper værdigt, i et samfund, der bygger på ligeværd og som har ratificeret både Menneskerettigheds- og racediskriminationskonventionen (Konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (1950). 30-12-8008 og FN’s Racediskriminationskonvention gengivet i Indenrigsministeriet, 2001)?

Dette er et tydeligt eksempel på manglende anerkendelse fra den generaliserede anden, det offentlige samfund. Set med Axel Honneths teori om anerkendelse, er den væsentligt nedsatte starthjælp for visse grupper i samfundet en manglende anerkendelse i både den retslige sfære og den solidariske sfære, der vil indvirke negativt på gruppens selvagtelse. Det at blive set som en andenrangs borger, der skal motiveres til deltagelse på arbejdsmarkedet ved at få tilkendt en væsentlig lavere ydelse i forhold til kontanthjælpen, som gives til de fuldgyldige borgere, kan føles som usolidarisk og undertrykkende og vil ikke umiddelbart bidrage til integration i samfundet.

Derudover kan den manglende købekraft ses som undertrykkende for individet, da vi mennesker er vant til at sammenligne os med andre, som har samme status som os selv vurderet ud fra uddannelse, klasse, mm.

## Sprogets betydning

Det har under hele forløbet fra vi fik ideen til dette projekt, til vi i skrivende stund arbejder med at analysere de data og barrierer som løbende dukker op, været en forforståelse af, at sproget er en stor barriere i forhold til vores målgruppes integration på arbejdsmarkedet og samfundet generelt. Vi vil i dette afsnit forsøge at belyse de sproglige udfordringer som vores målgruppe møder. Vi har en formodning om at ikke alle er i stand til at opnå de sprogfærdigheder, som samfundet og arbejdsgiveren forventer, og at disse udfordringer dermed bliver alt for store.

Ifølge ”Regeringens vision og strategier for bedre integration” (2003) fremhæves arbejde som den hurtigste vej til integration og bedre sprogfærdigheder, samtidig vil arbejdsgivere ikke ansætte en person før vedkommende har opnået en vis sproglig kunnen. Derved udsættes flygtninge og indvandrere for et krydspres. Hvor meget fremmedsprog, det er muligt at tilegne sig i en moden alder, er et relevant spørgsmål at stille i denne sammenhæng.

Det er alment kendt, at det er en fordel at kunne tale det lands sprog, som man har besluttet at tage ophold i, fordi det selvfølgelig gør hverdagen nemmere når der skal kommunikeres med omverdenen. Her tænker vi især på kommunikation som en nødvendighed i forhold til arbejdsmarkedet, men også i forhold til de andre sociale og politiske sammenhænge der udgør det samfund, man bor i, og som er så vigtige jf. Honneths anerkendelsesteori. Det virker oplagt, at det naturligvis må give en bedre forståelse og syntaks (sætningslære) af sproget, hvis det læres af de bedste lærere, forstået som majoritetsbefolkningen. Dette støttes bl.a. af en teori om børns udvikling af sproget fremsat af den amerikanske forfatter Judith Rich Harris (Harris, 2000). Hun siger, at børn lærer sproget af de børn, som de omgås til daglig og ikke, som man før har ment, at de lærte sproget fra forældrene. Dvs. det betyder ikke så meget, hvilket sprog der tales i hjemmet, hvis blot legekammeraterne tilhører majoritetsbefolkningen, har børnene en god chance for at få de nødvendige sprogkundskaber til at kunne klare sig i samfundet. Dette er meget væsentligt i forhold til integration af fx andengenerationsindvandrere, men noget tyder på at man ikke kan sidestille voksnes indlæring med børns. Vi vil derfor belyse nogle faktorer, som er afgørende for individets tilegnelse af fremmedsprog.

Nielsen og Jørgensen (Nielsen og Jørgensen, 1984) omtaler en undersøgelse udført af Patkowski i 1980. Formålet med undersøgelsen var, at undersøge om børn og voksne kunne tilegne sig andetsprogets syntaks lige så godt som majoritetsbefolkningen og omfattede 67 veluddannede immigranter, talende 14 forskellige modersmål, som havde opholdt sig i USA mere end 5 år, under så godt som ideale sociolingvistiske forhold.

*”Resultaterne viste tydeligt, at gruppen, der var kommet før 15 års alderen havde betydelig større mulighed for at opnå indfødt syntaks end den anden gruppe. Således opnåede præ-pubertetsgruppen et gennemsnit på 4,8 points* (hvor 5 repræsenterede indfødt syntaks)*, og 22 ud af 33 nåede indfødt syntaks, hvorimod post-pubertesgruppen kun opnåede3,6 points i gennemsnit, og kun 1 af 34 blev bedømt som indfødt.*

*Patkowski fandt desuden, at faktorerne antal år i USA, mængden af uformel kontakt med indfødte amerikanere samt mængden af formel sprogundervisning ikke påvirkede forsøgspersonernes tilegnelse af andetsprogets syntaks nævneværdigt, sidstnævnte til trods for, at post-pubertetsgruppen gennemsnitligt havde modtaget 1201 undervisningstimer over for 345 timer i præ-pubertetsgruppen”* (citat fra Nielsen & Jørgensen, 1984, s. 24)*.*

Patkowskis undersøgelse viste altså, at selvom man har boet i sit nye land i flere år og har modtaget mange timers sprogundervisning, er det nærmest umuligt at opnå en nuanceret syntaks og sprogforståelse på niveau med de indfødtes, hvis man er kommet til landet efter puberteten. Det gjaldt også for personer med et uddannelsesniveau, der gjorde, at de burde være vandt til at modtage undervisning. Dette vil typisk være tilfældet for den målgruppe vi ser på i vores projekt. Arbejdsgivernes krav om større sproglig kunnen fra flygtninge/indvandrere, kan ud fra ovenstående undersøgelse dermed vise sig at være utopi for en del af denne gruppe.

Hvorfor det forholder sig, som det fremgår af Patkowskis undersøgelse, kan den amerikanske sprogforsker Stephen Krashens hypoteser omkring andetsprogstilegnelse være med til at forklare (refereret i Søndergaard, 1995). For det første skelner Krashen mellem indlæring og tilegnelse. Indlæring ses som *bevidst regelviden med begrænset funktion ved sprogproduktionen, mens tilegnelse bevirker en ubevidst sproglig kunnen, der lig førstesprogs- eller modersmålstilegnelsen umiddelbart ligger til grund for sprogproduktionen (citat Søndergaard, 1995, s.10).*

Det der er vigtigst er for at kunne tale det nye sprog er altså ”tilegnelsen”. Krashen taler om ”affektive faktorer”, der ses som forstyrrende elementer i denne tilegnelse af sproget. Som eksempel nævnes **motivation, selvværdsfølelse og angstfornemmelser**. Disse faktorer virker som filter i forhold til tilegnelsen af sproget. Mængden eller tyngden af affektive faktorer vil bevirke en større eller mindre sprogtilegnelse (Søndergaard, 1995).

De ”affektive faktorer” Krashen omtaler kan have betydning for både indvandrere og flygtninge. Indvandrere har tidligere vist sig ikke at være maksimalt motiverede for at lære dansk. Eksempelvis var mange af de gæstearbejdere, som kom til Danmark i 1960’erne ikke motiverede for at lære sproget, fordi de planlagde at tage tilbage til deres hjemland, når de havde tjent penge nok, eller der ikke var mere arbejde. Nogle af dem blev dog boende og stiftede familie, og drømmen om at vende tilbage gik ikke i opfyldelse (Dahl og Jakobsen, 2005).

For gruppen af flygtninge er sandsynligheden for at en eller flere af de 3 affektive faktorer er i spil også til stede. Det er omdiskuteret, hvor mange der er tale om, men Rehabiliterings- og Forskningscentret for Torturofre mener der er op mod en tredjedel af de flygtninge der kommer til landet har eller vil udvikle Posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD fra engelsk Post Traumatic Stress Disorder, også posttraumatisk stresstilstand) (Rasmussen og Plesner). Det der er belastende i forhold til sproget, er nogle af de symptomer der følger af PTSD, som fx depression, hukommelses- og koncentrationsbesvær, der vil medføre indlæringsvanskeligheder og dermed besværliggøre tilegnelsen af et nyt sprog.

Desuden nævner Krashen selvværdsfølelsen som et forstyrrende element i forhold til tilegnelsen af nyt sprog. Det må nødvendigvis være manglende eller lav selvværdsfølelse han henviser til. Honneth taler om tab af selvværdsfølelse ved mangel på anerkendelse. Dvs. at manglende anerkendelse af ens uddannelseskundskaber, og den deraf følgende skade af selvværdet i sig selv, vil kunne hæmme tilegnelsen af nyt sprog. Dette kan være helt centralt for personer i vores målgruppe.

Presset på individet, der opstår som følge af arbejdsgivernes høje krav til sproget sammen med mantraet om at man bare skal i arbejde, så man kan lære sproget (Projekt virksomhedsrettet integration, 2006) øges gennem statens krav og mistillid til flygtninge/indvandrere, der fx udmøntes i den lave starthjælp. Argumentationen i dette afsnit tyder på at de stillede krav er svære eller i nogle tilfælde umulige at honorere.

## Arbejdsgivernes vilje til at ansætte ikke etniske danskere

I forhold til ledighed i Danmark, er der udarbejdet mange undersøgelser, som viser den høje procent af ledige for flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande også for den del af gruppen, der medbringer en videregående uddannelse fra hjemlandet (se fx denne opgaves afsnit om Statistik og Afgrænsning). Årsagerne til den relativt høje ledighed er mange, i dette afsnit vil vi imidlertid lægge vægt på arbejdsgivernes del af ansvaret for vores målgruppes dårlige arbejdsmarkedstilknytning. Uden arbejdsgivernes aktive engagement er det svært at tale om en bedre integration på det danske arbejdsmarked og i resten af samfundet.

I følge *Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet* må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandlemedarbejdere og ansøgere pågrund af race, hudfarve, sociale eller etniske oprindelse*,* religion, osv. Trods denne lov oplever flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande forskellige former for diskrimination i forbindelse med jobsøgning, ansættelse eller på arbejdspladsen. Der er ingen tvivl om at diskrimination findes på det danske arbejdsmarked, men det er svært at vurdere, i hvilke omfang det sker. Der er stadig behov for mere dokumentation af, hvorfor og hvordan diskrimination finder sted.

At en jobsøgende af udenlandsk oprindelse ikke kommer til samtale, behøver ikke nødvendigvis at være et udtryk for diskrimination. Det kan også være udtryk for at ansøgeren simpelthen ikke lever op til de krav, der stilles i ansøgningen. I 1996 lavede Nævnet for etnisk ligestilling imidlertid en undersøgelse, hvor de bl.a. spurgte et antal private virksomheder om betydningen af ansøgerens navn i forhold til det at få en praktikplads. Hver fjerde af de adspurgte virksomheder svarede, at et dansk eller nordisk lydende navn øgede sandsynligheden for at komme til ansættelsessamtale (i Larsen, 2000). Denne undersøgelse viste altså, at en del arbejdsgivere frasorterer mennesker udelukkende ud fra etnisk oprindelse. Denne handling kan karakteriseres som en direkte og bevidst diskrimination.

Ifølge en undersøgelse foretaget for LO’s Nyhedsbrev (LO, 2000) mener 44% af selvstændig erhvervsdrivende at en vigtig årsag til den store ledighed blandt flygtninge og indvandrere generelt (ikke blot de højtuddannede) er arbejdsgivernes fordomme i forhold til denne gruppe af borgere. LO’s analyse viser imidlertid samtidig, at der kun meget sjældent opstår samarbejdsproblemer mellem danske medarbejdere og deres kolleger af udenlandsk oprindelse. Så hvis arbejdsgivernes hensigt er at undgå sådanne konflikter har det ikke sammenhæng med virkeligheden.

En undersøgelse udarbejdet af Catinét for Dansk Flygtningehjælp (Dansk Flygtningehjælp, 2005) viser at ca. 45 % af etniske danskere mellem 16 og 50 år mener, at det ikke er sandsynligt at de i fremtiden vil gøre noget aktivt for at møde flygtninge og indvandrere personligt. Derimod viser undersøgelse at ca. 87 % af flygtninge og indvandrere har lyst til at lære flere etniske danskere at kende. Når vi har sådan en holdning i vores samfund generelt i forhold til flygtninge og indvandrere, er det ikke overraskende, hvis der er modvilje hos arbejdsgiverne (som jo er en del af dette samfund), mod at ansætte denne gruppe af borgere.

Arbejdsgivernes modvilje i forhold til ansættelse af ikke etnisk dansk arbejdskraft skal dermed søges på den samfundsmæssigt plan. Der er måske brug for en gensidig oplysningspolitik for både etniske danskere og etniske minoriteter i forhold til hinanden.

Den negative holdning i forhold til indvandrere og flygtninge som dominerer i medierne, blandt politikerne og i indvandredebatten er skadelig for flygtninges og indvandreres jobmuligheder. Det er årsagen til, at en gruppe af arbejdsgivere er tilbageholdende i forhold til ansættelse af ikke dansk arbejdskraft. Den stereotype opfattelse af flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande, som findes i den danske diskurs, er også svær at se bort fra. Af rapporten ”Arbejdsmiljø og Indvandrere” (Miiller, 2006) fremgår det at nogle arbejdsgivere fokuserer mere på problemerne de hører om i medierne, and på den positive omtale af flygtninge og indvandre fra tredjeverdenslande.

*”De virksomheder, som har haft indvandrere før, har ikke noget problem, men dem, som aldrig har haft nogen, de ser kun problemerne. De kommer aldrig til at vide, hvordan det fungerer. Der vil ansættelsesudvalgene være forudindtagede. Så længe arbejdspladsen ikke har egne erfaringer, så taler man ud fra, hvad man har hørt i fjernsynet. Så spørgsmålet er, hvordan vi får åbnet op for arbejdspladsen” (citat Miiller, 2006 s. 25)*

Arbejdsgivernes tilbageholdenhed med eller nogle gange bevidste fravalg af at ansætte flygtninge og indvandre kan ske på grund af fejlagtige informationer, eller mangel på viden. Dermed resulterer det i, at alle indvandrere og flygtninge bliver generaliseret og anset for at have de samme egenskaber, og fremstår som en homogen gruppe, i stedet for en gruppe af individer med forskellige kvalifikationer og egenskaber. I samme rapport (Miilller, 2006) refereres også hvordan de dårlige oplevelser med arbejdsgiverne kan få en forstærkende virkning idet det får de etniske minoriteter til at trække sig.

I forhold til den *oplevede* diskrimination er der udarbejdet nogle undersøgelser blandt flygtninge og indvandrere som viser at op til halvdelen af flygtninge og indvandrere har oplevet diskrimination i forhold til arbejdsmarkedet (Indenrigsministeriet, 2001). Det som er interessant i undersøgelsen er, at dem som oplever diskrimination, modsat ens umiddelbare forventning, er de ressourcestærke flygtninge og indvandrere, dem der er sproglig bedst integrerede, bedst uddannede og som har boet længst i Danmark. Disse mennesker føler sig diskrimineret og forkert behandlet fordi de *forventer* at blive behandlet på lige fod med andre borgere i samfundet.

I samme rapport (Indenrigsministeriet, 2001) beskrives en undersøgelse af diskrimination i forbindelse med jobsøgning. Her svarede 39% at de havde følt sig diskrimineret. En undersøgelse udarbejdet af Jan Hjarnø og Torben Jensen (Hjarnø og Jensen, 1997) viste tilsvarende en diskriminationsgrad på ca. 38 %, når man sammenlignede jobsøgningssituationer, hvor to lige kvalificerede ansøgere søgte på den samme stilling, hvor en af ansøgere var etnisk dansker og den anden ansøger var en flygtning eller indvandrer. Dette betyder, at hvis mennesker med minoritetsbaggrund søger 1000 stillinger, vil de i 383 tilfælde blive vraget på grund af diskrimination.

Diskrimination opleves ikke kun i forbindelse med jobsøgning og blandt arbejdsgiverne, men også i forskellige institutioner. Der er lavet nogle undersøgelser som viser at diskrimination finder sted i de danske arbejdsformidlinger. I mange situationer er AF’s medarbejdere presset til at imødekomme arbejdsgivernes krav, fordi AF er afhængig af virksomhedernes samarbejde for at få det daglige arbejde til at fungere. Dette betyder imidlertid en frasortering og diskrimination af bestemte grupper af borgere. TV2 lavede i 2004 en undersøgelse (beskrevet i en artikel i B.T. d. 06-09-2004), som viste hvordan medarbejderne på 23 ud af 24 arbejdsformidlinger bryder *Loven om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*. Disse medarbejdere var villige til at imødekomme arbejdsgivernes ønsker om at anskaffe kun etnisk dansk arbejdskraft.

En anden undersøgelse udarbejdet af Christina Bonde Pedersen (Pedersen, 2001) handler om skjult diskrimination i AF i forhold til flygtninge og indvandrere. I denne undersøgelse afdækkes forskellige eksempler på barrierer i forhold til flygtninges og indvandres adgang til arbejdsmarkedet.

”*F.eks. var det vanskeligt for de etniske minoriteter at opnå kontakt til de virksomheder, der søgte arbejdskraft, bl.a. fordi der i systemet var en tendens til at sortere dem fra, inden de kom så langt, til fordel for andre ledige, som var lettere at formidle til virksomhederne.”(citat Pedersen, 2001 s. 30)*

Denne og lignede barrierer var måske ikke synlig for flygtninge og indvandre selv, men derfor havde den afgørende betydning for deres mulighed for at blive anvist til et job.

En anden problematik som blev afdækket i Pedersens undersøgelse var AF’s vilje til at imødekomme arbejdsgivernes krav om kun at anvise personer som talte perfekt dansk (hvilket underbygger TV2’s undersøgelse). På den måde deltog AF’s medarbejdere i indirekte forskelsbehandling, som er imod *Loven om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet*, og med den handling frasorteres næsten alle ikke etniske danskere på forhånd. Dermed får vi en billede af ”betænksomme og ansvarsfulde” arbejdsgiver som tænker på vores flygtninge og indvandre og samtidigt stiller et krav som er umuligt at opfylde.

På denne måde er det muligt for arbejdsgiverne at fralægge sig skylden for flygtninge og indvandreres dårlige arbejdsmarked tilknytning på en side, og på den anden side får virksomhederne kun den arbejdskraft de gerne vil have, nemlig primært etnisk dansk. Denne tankegang og behandling fra arbejdsgiverne er mulig at føre ud i livet så længe, arbejdspolitikken i AF’s kontorer er som her skildret. Pedersens undersøgelse viste desværre også at der var en bestemt tendens i selve AF-medarbejdernes syn på de etniske minoriteter.

*” I løbet af de 14 dage, jeg opholdt mig på kontoret, viste det sig, at der blandt de ansatte huserer mange forskellige historier om de etniske minoriteter, og de er ikke alle lige fremmende for medarbejdernes sympati og forståelse for gruppen. Historierne handlede primært om, hvordan mange af de etniske grupper er eksperter i at snyde systemet, og at de ikke kan passe et job, og der var desuden mange historier om de etniske minoriteters livsstil, familiemønster og seksualvaner”*(citat Pedersen, 2001 s.37)

Med denne fordomsfulde holdning i forhold til etniske minoriteter bland AF’s medarbejdere, er det næsten at forvente, at de handler som de gør. Disse medarbejdere burde være frontmedarbejdere for integration. De burde netop være i besiddelse af et ekstra kendskab til etniske minoriteter og de barrierer de møder i forhold til jobsøgning, og burde derfor kunne bruges som forbilleder i forhold til ligebehandling.

Hvis vi har denne politik i AF’s kontorer og blandt deres medarbejdere, er det forståeligt at der er en del af flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande med medbragte videregående uddannelser, der enten er ledige eller beskæftiger sig med et ufaglært eller mindre kvalificerede job. De er som regel mennesker som er kommet til Danmark i en voksen alder, hvor det er svært at lære et nyt sprog perfekt, især hvis man også skal kunne mange fag specifikke udtryk.

Også i forhold til arbejdsgivernes frasortering af ansøgere med ikke dansk eller nordisk klingede navn er vores målgruppe sårbar. Nogle flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande har en formodning om, at et godt netværk, især hvis den består af etniske danskere, kan være til stort i forhold til denne barriere.

*”Især for udlændige er netværk vigtig, når man sender ansøgning med en ikke dansk navn kan fx netværk hjælpe, så man kan få mulighed og chance før man bliver frasorteret” (Informant 3)*

Men det er ikke sikkert at alle flygtninge og indvandrere har mulighed at benytte sig af deres netværk. Det vil også være uretfærdigt og forkert at bygge vores samfund på en praksis, hvor vores netværk er afgørende for ansættelse i stedet for vores kvalifikationer. For at opnå den sande ligestilling på arbejdsmarkedet kræver det efter vores mening en stor indsats fra alle borgere i samfundet. Vi er nødt til at lære hinanden at kende, respektere og acceptere hinanden sådan som vi er. Når vi taler om arbejdsmarkedet, så skal alle borgere bedømmes og ansættes efter deres kvalifikationer. Alle bør som minimum få chancen for at vise, hvad de kan.

Diskrimination af flygtninge og indvandre fra tredjeverdenslande er medvirkende til at udelukke dem fra arbejdsmarkedet. Dette vil være med til at påvirke deres velfærd hvor alle de tre kategorier i Erik Allardts teori om velfærd ikke bliver opfyldt tilfredsstillende. Når de ikke kan får arbejde som ifølge Erik Allardts vigtigste *”At have”* goder, så bliver det også svært at opfylde de andre to kategorier, hvis realisering er meget afhængig af netop” *At have”* kategorien. Dermed er denne gruppe af borgere udelukket fra deltagelse i samfundslivets og samfundets udvikling.

Diskrimination er udtryk for manglende anerkendelse, og ifølge Honneth’s teori om anerkendelse er den retlige sfære truet, da eksempelvis *Loven om forskelsbehandling på arbejdsmarkedet* ikke overholdes. Den manglende anerkendelse fra arbejdsmarkedet bevirker at denne gruppe ikke får mulighed for at deltage i arbejdsfællesskaber, og det kan være med til at udløse en lav selvværdfølelse.

## Vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser

Når man som flygtning eller indvandrer kommer til Danmark, har man flere muligheder for at få vurderet sin medbragte uddannelse. En af mulighederne er at lade CIRIUS, der er en statslig institution behandle vurderingen (cirius 30-12-08). Vurderingen foretages på baggrund af tilsendte eksamensbeviser og lignende, der er ikke tale om at vurderingen træffes på baggrund af et personligt møde. Det CIRIUS vurderer de udenlandske uddannelser på er, som tidligere nævnt bl.a.: Om uddannelsen er godkendt i hjemlandet og hvornår den er afsluttet, om adgangsgrundlaget svarer til en lignende dansk uddannelse, formålet med og længden af uddannelsen, samt om den er sammenlignelig med en tilsvarende dansk uddannelse. Efter 1-2 måneder modtages et brev med vurderingen, som kan medbringes til studievejleder eller jobcenter, hvis man ønsker yderligere vejledning om uddannelse eller job.

Som beskrevet i afsnittet ”Vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser” er der i realiteten mange instanser, der kan medvirke ved vurderingen af den medbragte uddannelse. Det at CIRIUS på denne måde kommer til at fungere som en fælles portal for området med bl.a. en velfungerende hjemmeside på dansk og engelsk, virker brugervenligt. Sagsbehandlingstiden er også rimelig 1-2 måneder er det der står på hjemmesiden, og fra vore informanter hører vi at de har fået svar efter henholdsvis 9 dage (informant 2) og en måned (informant 4 og 5[[4]](#footnote-5)).

Tre af vores informanter har medbragt en master uddannelse fra deres hjemlande. En har studeret til ”Computergrafisk instruktør” på universitetet i Rusland (informant 3), mens informant 4 og 5 har henholdsvis en kandidatgrad som virksomhedsøkonom og samfundsøkonom fra Universitetet i Sarajevo. De har alle tre fået godkendt deres uddannelser på bachelorniveau.

I forhold til hvordan de har det følelsesmæssigt efter deres uddannelser er blevet vurderet og på spørgsmålet om, hvad de synes om selve vurderingen svarer Informant 4 og 5:

*Positivt, meget positivt. Man får et eller anden selvtillid og anerkendelse, på den måde fik vi vores titel og status tilbage, status i samfundet. Vi var tilfredse og lykkelige. Det er meget vigtigt for os og et lyse punkt i livet…. I forhold til vurderings tid er vi tilfredse, vi har fået vores uddannelser anerkendt. Jeg har håbet på at min uddannelse ville blive godkendt som kandidat uddannelse, men vi er alligevel tilfredse…*.

Disse udsagn underbygger vores forestilling om at det er af største vigtighed for vores målgruppes selvværdsættelse jf. Honneth at få anerkendt deres uddannelser.

Informant 2 har en universitetsuddannelse fra et universitet i Irak. Uddannelsen i biologi og kemi har taget 4 år, hvilket er ca. et år mindre end en kandidatgrad ville tage i Danmark. Vi gætter på at det ikke har kunnet dokumenteres at uddannelsen var forskningsbaseret, fx fordi den ikke er afsluttet med et speciale eller lignende. På denne baggrund bliver informantens uddannelse vurderet som en mellemlang videregående uddannelse (her folkeskolelærer). Som det fremgår af afsnittet ”Økonomiens betydning” har hendes erfaringer med godkendelsen af hendes uddannelse været mere negative.

En af de centrale ting CIRIUS vurderer de udenlandske uddannelser på er graden af selvstændighed: Indgår der et selvstændigt projekt eller specialearbejde, er uddannelsen forskningsbaseret, forholdet mellem teoretiske og praktiske fag i uddannelsen. At skrive store selvstændige projekter er efter vores opfattelse en god forberedelse til arbejdslivet, og er således et relevant kriterium at sætte op. I denne sammenhæng er det imidlertid manglen på nuancer der er i øjenfaldende. Det virker sandsynligt at 18 års undervisningserfaring udgør en god ballast fx. i forhold til at kunne planlægge og strukturere undervisning, holde styr på eleverne etc. Erfaringen kan måske kompensere for nogle af de ting informanten mangler på papiret. Netop i denne forbindelse har projekter, der belyser flygtninge og indvandreres realkompetencer virkelig noget at bidrage med, som vi kommer ind på i forbindelse med omtalen fa Kompetenceværktøjskassen senere i dette afsnit.

Ud fra informant 2s udtalelser lyder det til at det imidlertid også er arbejdspladserne, der ikke vil godkende CIRIUS’ vurdering:

*”Jeg kan ikke arbejde som lærer her i Danmark, det er svært, jeg har søgt arbejde som lærer eller pædagog.. De siger nej, du mangler undervisningsbevis” (Informant 2)*

Vi har mistanke om at en del af den manglende anerkendelse af udenlandske uddannelser i Danmark netop skyldes en tendens på arbejdsmarkedet til kun at anerkende uddannelser relativt snævert. Det kunne være interessant at se nærmere på, hvorvidt der på dette punkt er en forskel mellem Danmark og andre lande fx de andre nordiske lande og et land som England.

Informant 3 giver også udtryk for at studiet i Rusland var sammensat mere bredt end det tilsvarende studie i Danmark:

”… *fordi Rusland de har forskellige ting, som filminstruktører aldrig har, som filosofi og pædagogisk og psykologi og økonomi og alt mulig ting og jeg har mange af dem for de har anderledes uddannelse i Rusland”.*(Informant 3)

Måske er vi i Danmark ikke gode nok til at udnytte denne bredte i uddannelserne?

Som det fremgår af ovenstående tager CIRIUS’ vurderinger af uddannelser efter vores mening ikke i tilstrækkeligt omfang hensyn til øvrig erhvervserfaring, personlige kompetencer og evt. IT-erfaring og dermed besidder vurderingen ikke det helhedssyn, som vi finder ønskeligt.

Modsat har Ingeniørforeningen i Danmark sammen med andre aktører (se afsnit beskrevet tidligere) lavet et pilotprojekt Kompetenceværktøjskassen (herefter KVK), der udover at give deltageren indsigt i ansøgnings- og CV-skrivning, dansk arbejdskultur mm. også indbefatter noget de kalder et fagligt snapshot, enten på en uddannelsesinstitution eller på en virksomhed, som skal være medvirkende til at belyse deltagerens kvalifikationer. Det faglige snapshot på en uddannelsesinstitution består af 2 samtaler, den første er med en generalist, som sammen med deltageren udforsker eksamenspapirer og andre relevante elementer, som har relevans og evt. skal fremskaffes før det næste møde med en fagkyndig person. Her kan en faglig opgave være en del af samtalen. Det faglige snapshot på en virksomhed består ligeledes af 2 samtaler. Først med en generalist, som efter samtalen henviser til den rette fagperson i virksomheden, der kan gennemføre en evt. rundvisning og samtidig diskutere konkrete faglige opgave med henblik på en vurdering af de faglige kvalifikationer.

Deltagerne har flere fordele ved at deltage i disse snapshot. De får en mundtlig feedback samt en skriftlig udtalelse som de kan bruge i deres videre jobsøgning. Derudover får de en afklaring af hvad de kan i forhold til en dansk arbejdsplads samt hvad de evt. mangler af faglig efteruddannelse. Endvidere har flere givet udtryk for at forløbet har givet dem yderligere selvtillid samt det at blive mødt af en faglig kvalificeret person har været positivt (Kompetenceværktøjskassen 30-12-08). Det er også værd at nævne at ud af de 69 flygtninge og indvandrere, der deltog i projektet, heraf har 42 fået job som helt eller delvist modsvarer deres kvalifikationer.

Som beskrevet ovenfor er der en væsentlig forskel på de vurderinger som henholdsvis CIRIUS og KVK foretager. Det er tydeligt at KVK vurderer ud fra et bredere helhedssyn og dermed belyser flere kompetencer hos den enkelte, fx hvordan deltageren kommunikerer og samarbejder med andre fagpersoner, IT- erfaring mm. Men også mangler bliver belyst, hvilket er konstruktivt for både den enkelte deltager og samfundet, da man herefter hurtigt kan sætte de tiltag i gang, som kan højne deltagerens kvalifikationer.

Mange misforståelser kan efter vores vurdering undgås, hvis udlændinges uddannelser vurderes efter KVK eller en lignende helhedsorienteret model. Eksempelvis i informant 2’s tilfælde. Vi kan konstatere at der en diskrepans i forhold til CIRIUS’ vurdering og skolen hvor kvinden har søgt om ansættelse. Hvis kvinden var blevet vurderet af fagligt kvalificeret personale i eksempelvis KVK eller lignende, kunne hun sandsynligvis have undgået denne misere og straks have fået en kvalificeret vurdering og en afklaring om evt. tiltag som skulle iværksættes.

Den vurdering som CIRIUS foretager er givetvis fagligt korrekt, men der mangler et mellemled fra at have en godkendt uddannelse til at stå med et job, som jobcentrene åbenbart ikke kan levere, når vi ser på hvor lang tid vores informanter har gået ledige. Det er oplagt en opgave som er relevant for jobcentrene at løse, for at spare ressourcer og tid, ikke mindst de jobsøgendes tid, da deres uddannelser forældes som tiden går, og troen på at komme i arbejde vil også med tiden skrumpe ind.

## Opsamling af analysen

Indlemmelse af flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande i det danske arbejdsmarked er vigtig ikke kun for at gøre denne gruppe selvforsørgende, men også for at give gruppen af mennesker mulighed for at blive fuldt integreret i det danske samfund. De barrierer vi har behandlet i analysen er kun en del af de udfordringer, som flygtninge og indvandre møder når de skal integreres på det danske arbejdsmarked. Vi er bevidste om, at det ikke er en komplet gennemgang af alle barrierer, som denne målgruppe møder, men vi ser dem som væsentlige elementer, der har betydelig indvirkning på gruppens mulighed for at være en del af samfundet og dermed deltage i dets udvikling på lige fod med majoritetsbefolkningen. I forhold til det socialt orienterede syn på integration, der er præsenteret i teoriafsnittet, mener vi at have argumenteret for at etniske minoriteter, i dette tilfælde de højtuddannede, endnu ikke er fuldt økonomisk og socialt ligestillede med majoritetsbefolkningen. Også i forhold til regeringens vision for bedre integration af udlændinge, den politiske definition af integrationen, er der et stykke vej igen før vi kan tale om at *alle borgere har lige muligheder for at deltage i og bidrage til samfundet*.

Vi har i analysen også beskæftiget os en del med begrebet *diskrimination*, og vi har argumenteret for at der sker diskrimination af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet og i samfundet generelt.

Økonomisk set diskrimineres flygtninge og indvandrere gennem starthjælpen og 450 timers reglen. Herved får de svært ved at få opfyldt deres materielle behov, som ifølge Allardt er så vigtigt i forhold til at kunne indgå ligeværdigt i velfærdssamfundet. Samtidig er disse økonomiske tiltag udtryk for manglende anerkendelse fra samfundets side. En anerkendelse der ifølge Honneth også er afgørende for at individet kan opretholde sit selvværd og hermed have mulighed for at deltage i samfundslivet.

Den dårlige økonomi bliver en barriere i forhold til det at få anerkendt den medbragte uddannelse, idet det bliver så nødvendigt at være i arbejde for at kunne klare sig, at målgruppens personer kan være tvunget til at tage arbejde, der ikke svarer til deres kvalifikationer blot for at have noget at leve af. Så fravælges den omskoling eller opkvalificering, som kan være nødvendig for udnyttelse af de medbragte høje uddannelser. Det at få anerkendt den medbragte uddannelse er en del af det psykiske behov, Allardt taler om, idet man bl.a. gennem sin uddannelse kan få anseelse i samfundet. Det er igen i forhold til Honneth vigtig i forhold til anerkendelsen af individet i den solidariske sfære.

Når målgruppen kommer til Danmark, er deres netværk typisk meget lille i forhold til det netværk de efterlod i deres oprindelige lande. Dette kan skabe nogle helt konkrete problemer i forhold til det at få et job, idet et netværk kan bruges fx i forhold til jobsøgning, anbefaling ved ansættelse, introduktion til det danske samfunds normer, regler, kultur eller love. Her kan et netværk bestående af personer fra majoritetsbefolkning spille en vigtig rolle. Et netværk er også essentielt i forhold til at få opfyldt de sociale behov, som Allardt siger, også er grundlæggende at få opfyldt, hvis individet skal integreres i velfærdssamfundet. Dårlig økonomi og dårlig psykisk tilstand kan vanskeliggøre opretholdelsen eller skabelsen af de nødvendige netværk.

Sproglige barrierer er noget som flygtninge og indvandrere møder ved ankomsten til Danmark, men også senere ved fx jobsøgning. Med hensyn til sprogkundskaber har vi i vores projekt lagt specielt vægt på, om det er realistisk af arbejdsgiverne at stille krav til flygtninge og indvandrere om at tale perfekt dansk. Det er vigtigt at kunne tale dansk når man bor i Danmark, men at stille et krav om, at flygtninge og indvandrere skal tale perfekt dansk, hvis de skal ansættes, er urealistisk. Nogle undersøgelser har dokumenteret, at det for voksne mennesker er særdeles vanskeligt at tilegne sig sprogfærdigheder på niveau med majoritetsbefolkningen. Manglende anerkendelse på forskellige niveauer, der kan bevirke en lavere selvværdsfølelse, kan ydermere have negativ indflydelse på tilegnelsen af sproget.

Om arbejdsgiverne selv er bevidste om at sprogbarrierene bruges, som en undskyldning for ikke at ansætte flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande, kan man stille spørgsmål ved. Vi har desværre kunnet finde eksempler i eksisterende undersøgelser på, at vores målgruppe udsættes for diskrimination både direkte og indirekte fra arbejdsgiverne, men også i AF. En del af denne diskrimination bunder i – og legaliseres gennem, den dårlige omtale af flygtninge og indvandrere i medierne og i samfundet.

At stille urealistiske krav til sproglig kunnen og direkte fravælgelse af at ansætte flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande er kun nogle eksempler på diskrimination. Flygtninge og indvandrere fra tredjeverdenslande er selv bevidste om, at der begås diskrimination mod dem, men der er også situationer, hvor de er helt uvidende om det som i virkeligheden sker, fx i AF.

Selvom vores målgruppe kommer med høje uddannelser, som er efterspurgte i disse højkonjunktur tider på det danske arbejdsmarked, så er det stadigvæk svært for dem at få det job de er kvalificeret til. Man er kommet et stykke ad vejen i forhold til at smidiggøre selve den officielle anerkendelse af de medbragte uddannelser, gennem etableringen af et center som CIRIUS, men den officielle vurdering af uddannelser mangler stadig noget, hvad angår helhedssynet på det enkelte menneske. Dette formår man heldigvis at gøre bedre i forskellige kompetenceafklaringsforløb. Noget som vi forventer at se mere af i fremtiden, og som vi håber også kan blive en del af den officielle anerkendelse af medbragte kvalifikationer.

Hvis vi skal se på alle disse barrierer, så kunne vi dele dem i de barrierer som flygtninge og indvandre fra tredjeverdenslande selv har indflydelse på og eventuelt kan ændre på, på den ene side, og statens og samfundets producerede barrierer på den anden. Hvis alle kunne tage ansvaret for løsning af deres del (hvilket imidlertid er vanskeligt når delene netop griber ind i hinanden), så ville det være muligt at gør integrationen af vores målgruppe på arbejdsmarkedet meget bedre. Staten kunne fx starte med at give bedre økonomisk støtte til flygtninge og indvandre ved ankomsten til Danmark, noget der nok ville kunne betale sig i det lange løb, da en øget økonomisk anerkendelse sandsynligvis ville føre noget godt med sig i forhold til anerkendelse på andre områder, der er nødvendige for, at vi kan tale om integration.

I forhold til diskriminationen vil det sandsynligvis også være nødvendigt med mere oplysning i forhold til de etniske minoriteters kultur og baggrund, for hermed at ændre den negative holdning og det stereotype syn på dem i medierne og hele samfundet. Dette vil sandsynligvis betyde et ændret syn på vores målgruppe også fra arbejdsgivernes og institutionernes side. I vores forforståelse af projektets problemstilling (bl.a. opnået gennem mediernes omtale) indgik forestillingen om manglende integration og diskrimination også. Det der imidlertid er interessant er at se, hvordan man ikke kan beskrive baggrunden for disse forhold, ved at se på de her i analysen beskrevne barrierer enkeltvis. Problemstillingen er kompleks, som vi skriver i starten af opgaven, men ikke bare fordi der er mange aktører i spil: forskellige myndigheder, arbejdsgivere etc., men snarere fordi de forskellige problemstillinger, vi har undersøgt, griber ind i hinanden. Hver ”del barriere” udgør et aspekt i anerkendelsen af individet i sin helhed, der ifølge Honneth er så vigtig for at vi i sidste ende kan få et velfungerende samfund.

# Konklusion

Trods manglen på kvalificeret arbejdskraft i Danmark møder indvandrere og flygtninge fra tredjeverdenslande med en højere uddannelse en del barrierer i forhold til integrationen på det danske arbejdsmarked. At dette er et socialt problem har vi i dette projekt argumenteret for i forhold til mange af de eksisterende definitioner på området. For at opnå integration af vores målgruppe i velfærdssamfundet er det som beskrevet af den finske sociolog Erik Allardt nødvendigt at gruppens behov opfyldes både materielt, socialt og psykisk. Vi har her argumenteret for at gruppen ikke får dækket forskellige aspekter af de nævnte behov, i kraft af de forskellige forhindringer de oplever ved deres møde med det danske arbejdsmarked.

Manglende netværk, økonomi, sprogfærdigheder, problemer i forhold til arbejdsgivernes vilje til at ansætte udenlandsk arbejdskraft, samt ufordringer i forhold til det at få anerkendt de medbragte kompetencer på en fyldestgørende måde udgør alt sammen barrierer i forhold til det at få et arbejde, der svarer til personens uddannelsesniveau. Gennem vores analyse har vi imidlertid vist at det ikke giver mening at se på de enkelte forhindringer i forhold til integrationen på arbejdsmarkedet isoleret, idet de griber ind i hinanden og på forskellig vis påvirker forskellige sider af anerkendelsen af de mennesker, det handler om. Honneth taler om anerkendelse på flere niveauer, der er afgørende for individets selvværd og dermed dets evne til at være en velfungerende del af et samfund. Vores analyse viser at det ikke bare er selve anerkendelsen af de medbragte uddannelser der er problemet i denne sammenhæng, problemet er at anerkendelsen af vores målgruppe halter i bredere forstand – også juridisk og socialt. Vi må anbefale at det undersøges hvorfor denne gruppe ikke anerkendes, da det har store menneskelige og samfundsmæssige omkostninger.

For at opnå en egentlig integration af gruppen af flygtninge og indvandrere med højere uddannelse ikke bare på arbejdsmarkedet, men også som analysen viser i samfundet i bredere forstand er det nødvendigt at se helhedsorienteret på problemstillingen. Hvordan dette kan lade sig gøre i forhold til selve vurderingen af medbragte kompetencer fra udlandet, har vi set eksemplificeret i projektet Kompetenceværktøjskassen. Kun ved at fastholde helhedssynet kan vi undgå *spild af ressourcer* – på arbejdsmarkedet og for vores samfund som helhed og ikke mindst i forhold til det enkelte menneskes liv.

# Perspektivering

En årsag til at det kan være vanskeligt for udefrakommende at blive integreret på arbejdsmarkedet, er ud over de forskellige barrierer vi allerede har belyst i denne opgave, den høje effektivitet på arbejdsmarkedet. Effektiviteten er steget gennem de seneste 3-4 årtier, dels på grund af den øgede konkurrence og automatisering, men det øgede tempo kan også tilskrives velfærdssamfundet. Dels fordi et velfærdssamfund som det danske er dyrt at opretholde og nødvendigvis kræver høje skatter (som medfører høje lønninger), som kan betale de mange goder, der følger med, eksempelvis gratis lægehjælp, høje overføringsydelser, gratis uddannelser mm. Fagforeningerne, som står stærkt i Danmark, har ligeledes bidraget på grund af deres dygtighed til at forhandle gode overenskomster hjem til deres medlemmer, hvilket bevirker at effektiviteten nødvendigvis må forøges hvis konkurrenceevnen skal bevares, både i forhold til nationale og internationale konkurrenter. Det kraftige fokus på arbejdsmiljø og forbedring af samme, som også fagforeningerne har haft en stor del af æren for, er medvirkende til at virksomhedernes produkter bliver udgiftstunge, så yderligere effektivisering er nødvendig for at bevare konkurrenceevnen.

Denne effektivisering har beklageligvis haft den negative effekt, at de der ikke besidder alle de ønskede kompetencer får svært ved at konkurrere på arbejdsmarkedet, netop fordi arbejdsgiverne udvælger de personer, som besidder flest af de ønskede kompetencer og hermed bliver der en restgruppe tilovers, der kun ved mangel på arbejdskraft vil kunne gøre sig gældende på arbejdsmarkedet.

SFI har netop undersøgt det sociale engagement på danske virksomheder (Schademan m.fl., 2008) og kan konstatere, at der er en stigende modstand mod at integrere personer med et handikap på virksomhederne i forhold til tidligere. I denne årbog om virksomheders sociale engagement belyses udviklingen i virksomhedernes indsats for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt. De har i 2008 fokuseret på lønmodtagernes vilje til at ville samarbejde med mennesker med nedsat arbejdsevne, henholdsvis blinde og psykisk syge. Undersøgelsen viser en tendens til at lønmodtagerne hellere vil arbejde sammen med en blind end en psykisk syg, da der er en forestilling om, at en kollega med psykisk lidelse kan bidrage til dårligere kvalitet i arbejdet.

SFI har i samme undersøgelse efterforsket hvilke personer, der er mest negativt stemt i forhold til kolleger med psykisk lidelse. Her er der en større negativ tendens hos mænd end hos kvinder og der er ligeledes en større modstand hos yngre lønmodtagere også generelt mod socialt engagement på arbejdspladsen, uden at der er fundet en eksakt årsag til dette fænomen.

Hvis det er et resultat af den høje beskæftigelse og effektivitet, mener vi at det er foruroligende nyt, der skal følges op og undersøges nærmere, da vi ellers kan risikere at oparbejde et arbejdsmarked kun for eliten, hvilket vi kan frygte vil føre til øget pres, også for dem, der allerede er tilknyttet arbejdsmarkedet, men som kan frygte selv at få en psykisk lidelse eller andet handikap og derved selv blive en belastning for kolleger og arbejdsgiver.

Manglende anerkendelse er et centralt begreb i dette projekt. Det undrer os at det er så svært at anerkende mennesker, der ser lidt anderledes ud, men må formodes at have de samme forventninger til livet; at have et godt liv med hvad det måtte indebære fx; få en partner, få raske børn, have et godt helbred samt have de materielle goder, som er nødvendige i det omgivende samfund.

Hegels, fra hvem Honneth har videreudviklet teorien om anerkendelse, bruger metaforen om herren og slaven, der ikke kan opnå en fuldkommen anerkendelse fordi herren ikke anerkender slaven. Spørgsmålet er så om det er muligt at opnå en fuldkommen anerkendelse, hvis de to grupper, etniske danskere og flygtninge/indvandre har forskellig opfattelse af moral, menneskerettigheder, demokrati mm. Vi mener at denne forskellighed i opfattelse af disse begreber fører til en generalisering, som vi mener, er destruktiv for den gensidige anerkendelse. Generaliseringen skal forstås på den måde at den påvirker alle de mennesker som tilhører den gruppe af mennesker, som omtales. Eksempelvis må gruppen af flygtninge/indvandre være mindre motiverede til at tage et arbejde, da regeringen har lavet love, som skal motivere denne gruppe til at tage et arbejde, fx starthjælpen (se ”økonomiens betydning” i analysen). Det er ikke den opfattelse vi har fået af de få informanter vi har interviewet og hvis vi skal være realistiske er denne gruppes deltagelse på arbejdsmarkedet mere afhængig af konjunkturer og arbejdsmarkedets vilje til at ansætte dem.

Det er langtfra kun regeringen, der generaliserer, også de civile grupper har fordomme om hinanden. De etniske danskere er typisk imod tvangsægteskaber, omskæring, kønsdiskriminering mm, værdier som er svært forenelige med menneskerettighederne. Gruppen af flygtninge og indvandre kommer typisk fra mere traditionelle familiemønster, hvor manden er overhoved, hvilket kan provokere en frisindet dansker, når mændene har samkvem med danske kvinder, mens der gælder helt andre regler for disse mænds kvindelige familiemedlemmer. Det er stereotyper fra begge parters side, men det kan tænkes at disse generaliseringer er med til at vedligeholde den manglende anerkendelse som tydeligst kommer til udtryk fra danskernes side.

Vi mener derfor at der er potentiale i at undersøge hvilke stereotyper som tillægges henholdsvis danskere og flygtninge/indvandre. Det kan så efterfølgende skabe grundlag for en omfattende debat, som kan ende med en bedre forståelse af hinanden.

# Litteraturliste

#### Bøger:

Egelund, Tine og Hillgaard, Lis. Socialrådgivning og social behandling, Munksgaard, 1. udgave, 1996.

Guldager, Jens; Ejrnæs, Morten; Kruse, Filip; Jørgensen, Carsten; Hansen, Finn K.; Hansen, Henning; Jensen, Mogens Kjær og Nielsen, Carsten S., 1997. Sociologi for socialarbejdere, bind 1 & 2, Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag, 7. udgave

Harris, Judith Rich, 2000. Myten om børns opdragelse, Gyldendalske boghandel, Nordisk forlag.

Hillgaard, L. og Keiser, T., Social(be)handling, København 1979 citeret i Guldager, J. og Ejrnæs, M., Sociale problemer, side 20-47 i Guldager m. fl. (1997) Sociologi for socialarbejdere, Bind 1, Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag, 7. udgave

Hjarnø, Jan og Jensen, Torben. Diskriminering af unge med indvandrerbaggrund ved jobsøgning. Dansk national rapport efter oplæg fra ILO. Papers, migration nr. 21. Dansk Center for Migration og Etniske Studier. Sydjysk Universitetsforlag. 1997

Honneth, Axel,. Kamp om anerkendelse, 2006, Hans Reitzels Forlag, København,

Høilund, Peter & Juul, Søren. Anerkendelse og dømmekraft i socialt arbejde, 2005, Hans Reitzels Forlag

Jensen, Mogens Kjær (1997), Lokale netværker i socialt arbejde? Side 386-401 i Guldager m. fl. (1997) Sociologi for socialarbejdere – bind 2, Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag, 7. udgave

Kitsuse, J.I. og Spector, M.. Constructing Social Problems, Menlo Park California 1977. Refereret i Guldager, J. og Ejrnæs, M., Sociale problemer, side 20-47 i Guldager m. fl. (1997) Sociologi for socialarbejdere, Bind 1, Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag, 7. udgave

Meeuwisse, Anna og Swärd, Hans, 2002. Hvad er et socialt problem? S. 19-48 i Meeuwisse, Anna og Swärd, Hans (Red.). Perspektiver på sociale problemer, Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 2002

Nielsen, Lissi & Jørgensen, Tonni Leicht, Alderens betydning for fremmedsprogsindlæring, Odense Universitetsforlag 1984.

Rold Andersen, B. Grundprincipper i socialpolitikken, Albertslund 1973. Citeret i Guldager, J. og Ejrnæs, M., Sociale problemer, side 20-47 i Guldager m. fl. (1997) Sociologi for socialarbejdere, Bind 1, Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag, 7. udgave

Scocozza, L.. Den sociale utryghed, København 1972. Citeret i Guldager og Ejrnæs, Sociale problemer, side 20-47 i Guldager m. fl. (1997) Sociologi for socialarbejdere, Bind 1, Danmarks Forvaltningshøjskoles Forlag, 7. udgave

Søndergaard, Conni, Sproglige spilleregler, dansk-speciale, AUC, 1995.

The Blackwell Dictionary of Sociology (2000). Allan G. Johnson (red.). Oxford: Blackwell Publishers. Citeret side 32 i Meeuwisse og Swärd, Hvad er et socialt problem? I Perspektiver på sociale problemer, Hans Reitzels Forlag, 1. udgave, 2002

Thurèn, Torsten, 2005. Videnskabsteori for begyndere, Rosinante Forlag a/s

#### Rapporter og Pjecer:

Bach, Henning Bjerregaard og Larsen, Brian, 2008. 300-Timers-Reglen. Betydningen Af 300-Timers-Reglen for Gifte Kontanthjælpsmodtagere, 08:17, SFI – Det Nationale center for velfærd

Berkowitz, Maria Wichmann (redaktør), Eva Dahl, Line Hoelgaard Møller Hansen, Emilio Corrales Moreno Hellmers, Mona Lauritzen, Zenia Julie Liljeqvist, Michala Mørup, Christina Sjøberg Petersen, Signe Ravn, Christine Schmitz, Maciej Truszczynski (red.) (2005). Årbog om udlændinge i Danmark 2005, Status og udvikling, Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, September 2005

Dahl, Karen Margrethe og Jakobsen, Vibeke, 2005. Køn, Etnicitet og Barrierer for Integration, 05:01, SFI, 2005

Dansk Arbejdsgiverforening, 2007. ArbejdsMarkedsRapport 2007: Mangel på arbejdskraft. December 2007

Dansk Arbejdsgiverforening, 2008. Ikke-vestlige Indvandrere & Arbejdsmarkedet, December 2008

Ekholm, Ola; Kjøller, Mette; Davidsen, Michael; Hesse, Ulrik; Eriksen, Louise;

Christensen, Anne Illemann og Grønbæk, Morten 2006. Sundhed og sygelighed i Danmark & udviklingen siden 1987. Statens Institut for Folkesundhed. København, december 2006

Hansen, Thomas; Petersen, Katrine Stenild; Eskelund, Marc og Nielsen, Søren M. (red.) (2008). Tal og fakta – Befolkningsstatistik om udlændinge, Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration og Udlændingeservice, August 2008.

Indenrigsministeriet, 2001. Udlændinges integration i det danske samfund. Version 1,0

Martens, Anne; Ravn, Signe; Nielsen, Søren Markvad; Christensen, Rikke Skovgaard og Olsen, Signe Agerlin (2007), Tal og Fakta – udlændinges tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration og Udlændingeservice, November 2007

Miiller, Max Mølgaard, 2006. Arbejdsmiljø og indvandrere. Erfaringer med rekruttering og fastholdelse. Socialforskningsinstituttet. 06:13

Projekt virksomhedsrettet integration, 2006. Gode Ideer. Arbejde på dansk – danskuddannelse, der støtter aktivt op om integrationen på virksomhederne. LO-varenr.: 3221. Special-Trykkeriet / Byens Tryk a/s, maj 2006

Rasmussen, Tina Juul og Plesner, Maja. RCT — kort fortalt. RCTs arbejde med torturofre i og uden for Danmark, Pjece for Rehabiliterings- og forskningscentret for torturofre.

Schademan, Helle Kløft; Jensen, Søren; Thuesen, Frederik og Holt, Helle, 2008. Virksomheders Sociale engagement, Årbog 2008, 08:32, SFI – Det Nationale center for velfærd

#### Artikler

B.T., 2004. AF-chef fastslår, at der ikke må diskrimineres. B.T. 06-09-2004

Bræmer, Michael, 2006. Arbejdsgivere får skylden for indvandreres ledighed. UGEBREVET A4. 24-04-2006/NR. 15

Dansk flygtningehjælp, 2005. Halvdelen af danskerne gør noget for integrationen. Artikel 1a. Flygtningepolitisk nyhedsbrev fra dansk flygtningehjælp. 02/2005, s. 2

Frederiksborg Amts Avis, 2007. Mænd får job gennem netværk. Bragt i Frederiksborg Amts Avis den 5. juli 2007

Khosrow, Habibi-Bibalani, Fremmede kan også være gode fagfolk. Ingeniøren, 25-10-1996

Larsen, Alex, 2000. Etnisk diskrimination, ligestilling og integration på arbejdsmarkedet. Tidsskrift for ARBEJDSLIV, 2. årg./nr. 2/2000 s. 67-83

LO, 2000. Arbejdsgiverne forhindrer udlændinge i at få arbejde. LO’s Nyhedsbrev. 4/2000 s. 1-3

Nielsen, Jørgen Christian, 2002. Etniske minoritetsbørns skolepræstationer og danskkundskaber – Konklusioner og perspektiver fra tre forskningsrapporter på i alt 800 sider. AMID Working Paper Series 26/2002. AMID - Akademiet for Migrationsstudier i Danmark

Pedersen, Christina Bonde, 2001. Institutionelle barrierer og skjult diskrimination i AF. Et casestudie af indsatsen over for etniske minoriteter. 'Tidsskrift for arbejdsliv' nr. 3 2001, side 29-42.

Sørensen, Kaare, 2008. Irakiske tolke forlader Danmark igen. Avisen.dk. 17-07-2008

#### Internetsider:

Antoft, Rasmus 2006. Selv og social identitet <http://www.socsci.auc.dk/sociologi/Opslagstavlen/om-sociologi/stottefag/socialpsykologi/selv_og_social_identitet_rasmus_antoft.pdf> (30-12-2008)

Borger.dk. [www.borger.dk/Emner/udlaendingeidanmark/integrationidanmark/oekonomis](http://www.borger.dk/Emner/udlaendingeidanmark/integrationidanmark/oekonomis) (01-11-2008)

Børnerådets henstilling til Justitsministeriet vedr. forslag til ændring af lov om folkeskolen og lov om friskoler og private grundskoler m.v. af 15-03-2002. <http://borneraadet.inforce.dk/sw262.asp> (30-12-2008)

CIRIUS. <http://www.ciriusonline.dk/Default.aspx?ID=1552> (30-12-2008)

Etikvejledning - Etiske principper i socialt arbejde. Vedtaget af Dansk Socialrådgiverforenings repræsentanskab [www.socialrdg.dk/print.dsp?page=848Bilag](http://www.socialrdg.dk/print.dsp?page=848Bilag) (30-12-2008)

Indfødsretsprøve Online. <http://www.indfodsretsprove.com/7> (30-12-2008)

Kastrup, Mariannne 2005. PTSD hos Torturoverlevere, Psykiatrifondskursus 09-03-2005, <http://www.psykiatrifonden.dk/moder/kursusmateriale/mariannekastrup2005.ppt#329,20,PTSD> (30-12-2008)

Kompetenceværktøjskassen <http://www.kvk.socialfonden.net/> (30-12-2008)

Konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (1950). <http://www.menneskeret.dk/internationalt/den+europæiske+menneskerettigheds-+konvention/hele+konventionen> (30-12-2008)

Leksikon for det 21. århundrede. <http://www.leksikon.org/art.php?n=1099> (30-12-2008)

Nøgletal om Integration – Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration <http://noegletal.nyidanmark.dk/asp/SearchINS.asp> (12-12-2008)

Positivlisten. Ny i Danmark.dk <http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Ophold/arbejde/positivlisten/> (30-12-2008)

Projekt Virksomhedsnetværk. <http://www.kvk.socialfonden.net/files/upload/vedhæftet%20brev%20til%20cirius.doc> (30-12-2008)

Recommendation on Criteria And Procedures for the Assessment of Foreign Qualifications (adopted by the Lisbon Recognition Convention Committee at its second meeting, Rīga, 6 June 2001) Directorate General IV: Education, Culture and Heritage, Youth and Sport, Strassburg 11-03-2002 <http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/recognition/Criteria%20and%20procedures_EN.asp> (30-12-2008)

Regeringens integrations politik. Ny I Danmark (30-12-2008) <http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Integration/regeringens_integrationspolitik/regeringens_integrationspolitik.htm> (30-12-2008)

Regeringens vision og strategier for bedre integration (30-12-2008)

Rehabiliterings- og Forskningscentret for Torturofre. <http://www.rct.dk/Rehabilitation/Treatment.aspx> (30-12-2008)

Spørgsmål og svar om tortur, *Rehabiliterings og Forskningscenter for Torturofres hjemmeside* <http://www.rct.dk/About_torture/FAQ/about_torture.aspx> (30-12-2008)

Symptomer ved PTSD. Center for PTSD (30-12-2008) <http://www.centerforptsd.dk/symptomer.html>

#### Lovgivning

BKI nr 28 af 02/10/2003. Bekendtgørelse af konvention af 11. april 1997 om anerkendelse af valifikationer inden for de videregående uddannelser i Europaregionen

BEK nr 666 af 20/06/2006. Bekendtgørelse om indsatsen, herunder regnskab og revision, for kontant- og starthjælpsmodtagere, der i længere tid har modtaget offentlig forsørgelse uden deltagelse i aktive tilbud (Nychance bekendtgørelsen)

LBK nr 1460 af 12/12/2007. Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik (Aktivloven)

LBK nr 1349 af 16/12/2008. Bekendtgørelse af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v. (Forskelsbehandlingsloven)

# Bilag

**Bilag 1.**

**Nej tak til kvalificeret arbejdskraft (Søndagsavisen 02-03-2007)**

*En uddannelse kvalificerer tilsyneladende ikke altid til et relevant job, hvis man er udlænding*Højtuddannede udlændinge kan ikke finde et job, der faktisk svarer til deres kvalifikationer. Det er spild af ressourcer, mener eksperter.

Af Nasrin Billie  
  
Arbejd, arbejd'. Det er titlen på et gammelt hit fra musikbandet Bikstok Røgsystem. Det er samtidig også den bevidsthed, som præger det danske velfærdssamfund. Bevidstheden om at man skal yde for at nyde, har stor gennemslagskraft. Men den slagsang mister sin klang i de tilfælde, hvor en ekstra indsats ikke bliver belønnet - som når en udenlandsk professor må arbejde som taxachauffør.  
  
»Man kan have været økonomiansvarlig i et ministerium i udlandet og som flygtning i Danmark have svært ved at få et job bare som økonom« fortæller ligestillings- og sundhedsordfører Kamal Qureshi fra SF.   
Han har selv pakistansk baggrund, men er født og opvokset i Danmark.  
»Både arbejdsgivere og uddannelsesinstitutioner har brug for at være mere åbne og anerkende, at der findes kvalificeret arbejdskraft også uden for Danmarks grænser« siger Kamal Qureshi.   
I det spil bliver det danske samfund sorteper, for ifølge Qureshi er det et stort tab, hvis folk ikke bliver brugt til det, de kan.   
  
Cirius under Undervisningsministeriet står for at vurdere kvaliteten af flygtninge og indvandreres udenlandske uddannelser. Og her svarer en universitetsuddannelse fra f.eks. Somalia National University typisk kun til et til to års studier ved et dansk universitet.   
Det er mindre relevant, mener Jytte Klausen, en danskfødt professor, der er indvandret til USA og i dag underviser ved Brandeis University i Boston.   
»Jeg var også nødt til at få en amerikansk ph.d., får jeg kunne få en stilling herovre« siger Jytte Klausen.   
Derimod mener hun, at det er mere relevant at se på, hvad der sker, når man som indvandrer opkvalificerer sig.  
»Jo højere uddannelse, desto større diskrimination oplever indvandrerne« siger Jytte Klausen. Hun har forsket i de muslimske mindretal i vesteuropæiske lande og udgav for nylig bogen 'The Islamic Challenge: Politics and Religion in Western Europe'.   
»Danmark og Holland har nogle af de værste ansættelsesstatistikker for folk med udenlandsk baggrund« siger Jytte Clausen.   
Konsekvensen er, ifølge Jytte Klausen, at de højtuddannede indvandrere, der har ressourcer til det, ender med at søge lykken andre steder, typisk i England eller USA.   
»Indvandrerne har jo samme ønske som os andre om at kunne forsørge sig selv og komme frem i verden« siger Jytte Klausen.   
Dette synspunkt støtter Kamal Qureshi. Han mener, at fokus på større beskæftigelse og uddannelse alene ikke er nok til at fremme integration.   
Tværtimod er vejen til integration, ifølge Qureshi, medborgerskab.   
»Det handler om, hvorvidt man føler sig som en deltager i det samfund, man lever i,Â« siger Qureshi. Sådan en følelse af medborgerskab er der grobund for, hvis samfundet inddrager indvandrerne og letter barriererne for dem med hensyn til for eksempel uddannelse og arbejde.   
Ifølge analyseinstituttet Catinet føler hele 44 procent af flygtninge og indvandrere med mellemlang eller lang videregående uddannelse, at de oplever diskrimination. Blandt flygtninge og indvandrere uden uddannelse føler kun 23 procent sig diskrimineret.

**Brain Drain?**  
Under 20 pct. af indvandrerne i Danmark er højtuddannede, mens tallet for USA er 26 pct. Canada slår dog rekorden. Her har hele 38 pct. af indvandrerne en høj uddannelse, som for en stor dels vedkommende er medbragt fra hjemlandet. Det viser tal fra OECD (Organisationen for økonomisk samarbejde og udvikling).  
Canada har en åben immigrationspolitik og bruger mange ressourcer på at sluse indvandrere ind i deres system og betragter dem som en investering.

*Oprettet: 02-03-2007 09:38:48*

<http://www.sondagsavisen.dk/Site/Arkiv/2007-3-10/Artikler/Uddannelse/9920311.htm>

**Bilag 2.**

**Interviewguide**

Hvor kommer du fra?

Hvilken medbragt uddannelse har du?

Hvornår har du afsluttet uddannelsen?

Hvor længe har du boet i Danmark?

Har du arbejdet indenfor dit fag efter endt uddannelse i dit hjemmeland eller her i Danmark?

Er du i arbejde på nuværende tidspunkt?

Er din uddannelse blevet vurderet her i Danmark, og hvis ja, hvor? Hvis nej, hvorfor?

Efter hvor lang tid fik du svar på vurdering af din uddannelse?

Blev den anerkendt i helheden eller var der nogle mangler? Hvis ja, hvilke mangler?

Har du gjort noget for at afhjælpe de mangler?

Hvordan har du haft det følelsesmæssigt efter din uddannelse er blevet vurderet?

Hvad synes du om vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelser her i landet; - bliver det gjort korrekt efter din mening, eller hvordan synes du det skulle vurderes?

Hvor mange gange har du søgt arbejde med den uddannelse du har fra hjemmeland?

Havde du kendskab til de danske regler (både skrevne og uskrevne regler), normer og værdier på det danske arbejdsmarked?

Netværk – hvordan er din netværk her i landet, - har du nogle venner, både fra hjemmelandet og de danske venner?

Hvad synes du hvor vigtig det er at have mange venner og bekendte når man skal søge et job?

Ville det være nærmere at finde et job i dit hjemmeland af den grund?

Havde du kendskab til hvordan man søger arbejde her i landet?

Hvordan har du selv søgt arbejde:

a) Ved at sende din ansøgning

b) Ved at ringe til arbejdsgiveren/virksomhed

c) Ved at møde personlig

d) Ved hjælp af nogle bekendte

e) Ved hjælp af din sagsbehandler i kommunen

f) Ved hjælp af arbejdsformidling

g) Eller på en anden måde.

Har du fået svar på din ansøgning?

Hvis der var afslag på din ansøgning, blev det begrundet og hvordan?

Har du gjort noget for at øge/forhøje dine muligheder for ansættelse efter de afslag du fik?

Hvis du havde foretaget nogen ændringer, fik du så stadig det samme begrundelse for afslag, eller en anden?

Hvordan har du haft det følelsesmæssigt efter hvert afslag?

Hvor stor motivation for arbejdet har du haft i begyndelsen af søgen af jobbet og hvor stor motivation har du på nuværende tidspunkt?

1. Flygtninge defineret som mennesker, der har opholdstilladelse i Danmark efter Udlændingelovens §7,8 og 9b,c og e. [↑](#footnote-ref-2)
2. Indvandrere defineret som ”Personer født i udlandet af forældre, der begge (eller den ene, hvis der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet.”( se definition i Hansen m.fl., 2008, Bilag C) og som ikke falder ind under begrebet flygtninge. [↑](#footnote-ref-3)
3. De transskriberede interviews, der er udført i forbindelse med opgaven, er afleveret i papirversion til semesterets sekretær samtidig med aflevering af projektet og kan således rekvireres her. [↑](#footnote-ref-4)
4. Informant 4 og 5 fik dog vurderet deres uddannelse hos CVUU, der er forløberen for CIRIUS [↑](#footnote-ref-5)