



## Jobnetværk for nydanskere

# HVORDAN KAN NYDANSKERES MULIGHEDER PÅ ARBEJDSMARKEDET STYRKES?

- Dialog med nydanske foreninger, organisationer og netværk

Juli 2007

Nydansker



## I DIALOG MED NYDANSKE FORENINGER, ORGANISATIONER OG NETVÆRK

I perioden marts til juni 2007 har Foreningen Nydansker afholdt en række dialogfora – også kaldet caféseminarer – over hele landet. Caféseminarerne har samlet repræsentanter fra frivillige foreninger, netværk og organisationer med nydanske medlemmer i byerne og oplandet omkring Odense, Århus, Ålborg, Ringsted og København.

Udgangspunktet for initiativet har været et ønske om at bidrage til at styrke nydanskernes muligheder på det danske arbejdsmarked. Formålet med arrangementerne har derfor konkret været:

- At skabe dialog, kontakt og viden på tværs af nydanske foreninger og organisationer, der er medlem af 'Jobnetværk for nydanskere'
- At indsamle og dele viden om barrierer og muligheder på det danske arbejdsmarked
- At videregive og indhente konkret viden om jobsøgning, gode eksempler og forslag til initiativer på området

Dette hæfte indeholder en opsummering af de diskussioner, der har fundet sted på caféseminarerne og de input, de har givet anledning til. Her følger først en kort introduktion til 'Jobnetværk for nydanskere', der har været omdrejningspunkt for caféseminarerne.

## JOBNETVÆRK FOR NYDANSKERE

Caféseminarerne skal ses som et led i arbejdet med og udviklingen af det såkaldte 'Jobnetværk for nydanskere'.

Jobnetværket består pt af over 90 forskellige foreninger, netværk og organisationer, der repræsenterer flere tusinde nydanske medlemmer. Alle har frivilligt meldt sig til at videreformidle ledige stillinger fra virksomheder, der efterspørger arbejdskraft, til deres respektive netværk.

*"Vi har valgt at deltage, fordi vi har en medlemskare, hvor der er en del jobsøgende. Jeg synes, det er en fremragende ide, der giver medlemmerne bedre mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet. Det er meget positivt, at der er virksomheder, der viser en så direkte interesse,"* udtaler formanden for Dansk-kurdisk kulturforening, Adnan Agacanoglu.

Foreningen Nydansker har i 2006 taget initiativ til etablering af 'Jobnetværk for nydanskere' af den simple årsag, at virksomheder mangler arbejdskraft, og nydanskere mangler arbejde. Jobnetværket skal være med til at afhjælpe dette problem ved at fungere som en direkte kommunikationskanal mellem virksomheder og nydanskere.

*"Ideen er rigtig god - fordi hvor er det lige man slår jobannoncerne op, og hvor får man fat i denne målgruppe? Det har vi blandt andet fundet et svar på med jobnetværket,"* siger Camilla Kristensen, fuldmægtig i IT- og Telestyrelsen, der flittigt har benyttet 'Jobnetværk for nydanskere' til at annoncere ledige stillinger.

## HVORDAN FUNGERER DET?

I praksis fungerer ordningen ved, at virksomheder sender stillingsopslag til Foreningen Nydansker, der løbende videresender dem per mail til kontaktpersoner i de enkelte foreninger, netværk og organisationer. Herfra ryger stillingsopslagene ud til de nydanske medlemmer via mailinglister, mens enkelte foreninger annoncerer dem på deres hjemmeside eller hænger opslag op i deres lokaler.

Ved at benytte 'Jobnetværk for nydanskere' får virksomheder en unik chance for:

- ⊙ at få del i et gratis tilbud rettet mod hele det danske erhvervsliv
- ⊙ at opnå adgang til et bredere rekrutteringsgrundlag
- ⊙ at være direkte opsøgende over for en gruppe ledige nydanskere
- ⊙ at signalere virksomhedens åbenhed over for en mangfoldig medarbejder-skare

Ved at være en del af 'Jobnetværk for nydanskere' får nydanskere mulighed for:

- ⊙ at få adgang til konkrete stillingsopslag fra virksomheder, der bevidst har valgt denne rekrutteringskanal, og som derfor tydeligt signalerer åbenhed over for gruppen af nydanskere
- ⊙ at få adgang til jobrelateret viden – fx information om jobbørser, åbent hus arrangementer og arbejdsmarkedsrettede værktøjer
- ⊙ at blive en del af et større netværk af foreninger og organisationer med nydanske medlemmer med mulighed for at skabe dialog, kontakt og videndeling på tværs af disse
- ⊙ at signalere en direkte interesse i arbejdsmarkedsrettet integration

## VIDENDELING OG NETVÆRK

Via de afholdte caféseminarer er der blevet videregivet relevant viden og rådgivning til arbejdssøgende nydanskere, der kan bidrage til at styrke deltagernes muligheder for at komme ind på det danske arbejdsmarked. Caféseminarerne har også bevirket, at der er blevet indsamlet viden om nydanskernes oplevelse af barrierer og muligheder på det danske arbejdsmarked samt forslag til mulige initiativer på området.

Denne viden vil blive opsamlet i det følgende og videreformidlet til medlemmerne af 'Jobnetværk for nydanskere', så det bliver muligt at arbejde videre med nogle af ideerne ude i netværket. Endelig vil ideer og anbefalinger blive videreformidlet til Integrationsministeriet og andre relevante aktører for at styrke det videre arbejde med at nedbryde barrierer mellem nydanskere og arbejdsmarkedet.

Endnu et meget centralt udbytte af caféseminarerne har vist sig at være forøget netværk og samarbejde på tværs af forskellige foreninger, organisationer og netværk. Flere steder har dialogen på tværs af foreninger og netværk allerede vist sig at være spiren til konkrete arbejdsmarkedsrettede initiativer – fx samarbejde om mentorordninger, oprettelse af chatforum til udveksling af fremadrettede ideer og udvidelse af et frivilligt funderet netværk for jobsøgende med minoritetsbaggrund.



## BARRIERER FOR ØNSKET OM AT VÆRE I ARBEJDE

Mange af de deltagende nydanskere har understreget betydningen af at være i arbejde og ser det som en vigtig faktor for at være integreret i det danske samfund. Det er der anført mange forskellige årsager til. Først og fremmest fremhæves betydningen af, at man får et dansk netværk, at man lærer om dansk arbejdspladskultur og derigennem får en bedre indsigt i den danske kultur generelt samt at man forbedrer og vedligeholder sproglige kompetencer.

Samtidig er det et faktum, at der findes en række barrierer for at skabe øget arbejdsmarkedsintegration. Spørgsmålet er, hvilke barrierer den enkelte nydansker mener, der er for at komme ind på arbejdsmarkedet? Det spørgsmål er blevet stillet til de enkelte caféseminarer som optakt til den mere løsningsorienterede og fremadrettede del af dialogen, som først og fremmest har været vægtet. Via brainstorming er der kommet en række umiddelbare bud på dette

spørgsmål, som er opsummeret med en række nøgleord i det følgende:

- ⊗ Manglende netværk (fagligt og socialt)
- ⊗ Lukkede rekrutteringskanaler
- ⊗ Uddannelsespapirer fra hjemlandet skaber problemer ift. dokumentation af kompetencer
- ⊗ Utilstrækkelige sprogkundskaber
- ⊗ Kulturelle forskelle
- ⊗ Fordomme på arbejdsmarkedet
- ⊗ Gensidige fordomme
- ⊗ Dårlige/utilstrækkelige ansøgninger og CV'er
- ⊗ Manglende selvtilid
- ⊗ Mediernes negative påvirkning af omgivelserne
- ⊗ Manglende kendskab til dansk arbejdspladskultur
- ⊗ Manglende kendskab til uddannelses-systemet, arbejdsmarkedet og jobmuligheder generelt
- ⊗ Det politiske klima i den siddende regering skaber dårlige forudsætninger
- ⊗ Manglende (direkte) kontakt mellem arbejdsgivere og arbejdssøgere
- ⊗ Manglende erfaring på det danske arbejdsmarked
- ⊗ Jobsamtalen er det sidste svære nåleøj
- ⊗ Manglende kvalifikationer
- ⊗ For høje forventninger
- ⊗ Problemer med frafald på uddannelser
- ⊗ Familieforhold
- ⊗ Ghettoer
- ⊗ Helbredsopfattelse
- ⊗ Tørklædet
- ⊗ Traumer
- ⊗ Motivation – økonomisk?

### **HVORDAN KAN NYDANSKERES MULIGHEDER PÅ ARBEJDSMARKEDET STYRKES?**

Med afsæt i diskussionen om barrierer er deltagerne blevet bedt om at foretage en omvendt brainstorm og komme med input til, hvordan nydanskeres muligheder på arbejdsmarkedet kan styrkes – det gælder fx forhold, der knytter sig til den enkelte borger, til virksomheden eller samfundet mere generelt. Det har resulteret i en lang række ideer og forslag, som i det følgende er samlet under de temaer, som træder tydeligst frem. Temaerne har følgende overskrifter:

1. Danskkundskaber og opkvalificering
2. Competenceafklaring
3. Holdninger og motivation
4. Mediebilledet og information
5. Netværk, personlige møder og foreningsliv
6. Direkte møder – jobbørser, praktikpladser mv.
7. Mentorordninger
8. Viden om arbejdsmarkedet og hjælp til jobsøgning
9. Øvrige forslag

### **1. DANSKKUNDSKABER OG OPKVALIFICERING**

- ⊗ Sproget er vigtigt for at kunne gøre sig forståelig – det minimumskrav må den enkelte stille sig selv
- ⊗ Der er ofte et behov for, at danskundskaber – der ofte betragtes som afgørende for, om man kan få job – bliver opkvalificeret
- ⊗ Mulighed for bedre sprogindlæring – eksempelvis gennem intensivkurser og mere målrettede kurser fx med fokus på det sprog, der tales på arbejdspladsen
- ⊗ Inkorporér en praktikperiode i sprogundervisningsforløb på sprogskolen. Det giver bedre mulighed for læring, da man er i direkte kontakt med danskere, og man får samtidig indsigt i det danske arbejdsmarked
- ⊗ Kommunikation er altafgørende – flere sproglige kurser bør tilbydes ledige. Skab mulighed for at man kan vælge intensivkurser for folk, der gerne vil hurtigt i arbejde. Folk starter med forskellige forudsætninger og motivation
- ⊗ Behov for bedre udtalelære på sprogskolerne
- ⊗ Sprog skal opretholdes ved at den en-

kelte udvikler en dansk omgangskreds og ved at læse aviser og se dansk tv. Opfordring: Vær mere uden for hjemmet

- ⊙ I Danmark skal de sproglige færdigheder være meget gode. Det er ikke tilfældet i eksempelvis USA. Der skal en anden holdning/opfattelse til i DK. Når man først kommer ind på arbejdsmarkedet, skal sproget nok komme hen af vejen.
- ⊙ Mere uddannelse og opkvalificering sprogligt såvel som fagligt. Sæt fokus på livslang læring
- ⊙ Flere kurser som tilbud for at blive opkvalificeret med henblik på at kunne varetage ordinære jobs eller for at få noget relevant på sit CV
- ⊙ Kommunen skal være bedre til at hjælpe personer i gang med videreuddannelse/opkvalificering, når ens ansøgninger ikke giver resultater
- ⊙ Søg arbejde der matcher ens kvalifikationer
- ⊙ Søg uddannelse. Det giver bedre jobmuligheder
- ⊙ Målttede jobforløb og ikke udsigtsløse aktiveringsforløb er vejen frem. Praktik skal ikke være lig udnyttelse af billig arbejdskraft
- ⊙ Realisér den investering Danmark foretager i uddannelse af nydanskere. Sats fx på egnsudvikling, da der er egne i Danmark, hvor højtuddannede ressourcer går tabt
- ⊙ Bedre muligheder for efteruddannelse
- ⊙ Forældre skal oplæres i, hvordan uddannelsessystemet er bygget op, og hvilke muligheder der er. At få en uddannelse er en vigtig forudsætning for at komme i arbejde

## 2. KOMPETENCEAFKLARING

- ⊙ Der skal være bedre muligheder for, at man kan få chancen for at vise, hvad man kan
- ⊙ Behov for dokumentation af kompetencer – fx ved hjælp af et Kompetencekort, der er udviklet af de regionale videncentre for kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere. Problemet er, at mange ikke kender til denne mulighed. Mere oplysning om muligheden for at opnå et Kompetencekort, der kan an-

vendes som "salgsværktøj"

- ⊙ Det er vigtigt, at man får afklaret sine kompetencer og hjælp til at svare på "Hvad skal der til?". Dernæst skal der hjælp til at afsøge de steder, hvor man kan opnå de nødvendige kvalifikationer
- ⊙ Bring uddannelser fra hjemlandet mere i spil – informér bedre om muligheden for at få vurderet uddannelser via CIRIUS
- ⊙ Vær fræk – selvom kvalifikationerne ikke altid er opfyldt, bør man søge alligevel
- ⊙ Socialrådgivere skal tage udgangspunkt i den enkeltes ressourcer og kompetencer frem for fordomme eller forestillingen om, at det kun handler om at komme i job med fokus på rengøring eller fabriksarbejde



## 3. HOLDNINGER OG MOTIVATION

- ⊙ En positiv attitude er afgørende: Giv aldrig op! Vær målrettet og prøv igen og igen
- ⊙ Mød verden med et åbent og positivt sind – og hold fast i det positive, selvom man får afvist ansøgninger. Lav fx ting ved siden af, der holder humøret oppe
- ⊙ Mere direkte opsøgende kontakt til arbejdspladserne. Det kan være med til at overvinde fordomme på grund af et fremmedklingende navn. Arbejdsgiveren får mulighed for at sætte ansigt på – og måske opdage at man ikke har tørklæde på.
- ⊙ Hjælp til at få opbygget selvtillid

- ⊙ Flere nydanske rollemodeller skal i spil. De skal favne alle faggrupper, ikke kun højtuddannede, så en bredere skare kan identificere sig med dem. Det vil motivere i positiv retning
- ⊙ Familiemønstre skal brydes
- ⊙ Motivationen er vigtig. Det skal kunne betale sig at komme i arbejde. Gulerod i stedet for pisk
- ⊙ Mere åbenhed og accept fra danskere/ virksomheder. Igangsæt initiativer, der kan skabe mere åbenhed, tolerance og accept blandt etniske danskere
- ⊙ Mindre strikse udlændingeregler > giver en negativ tilgang. Vis interesse for den udefrakomne
- ⊙ Gensidig kulturforståelse skal opdyrkes
- ⊙ Holdningsbearbejdning blandt arbejdsgivere og medarbejdere. Det er vigtigt at arbejdsgiver og medarbejdere ser bort fra navnet og fokuserer på kompetencer. Man kunne opdyrke manifoldighedsambassadører i virksomhederne. Brug utraditionelle metoder.
- ⊙ Arbejdsgivere skal på kurser i tværkulturel forståelse og i, hvorfor man bør, og hvordan man åbner sin virksomhed op
- ⊙ Tag udgangspunkt i kvalifikationer i stedet for etnicitet
- ⊙ Uddannelse af sagsbehandlere bør ændres, så udvikling af interkulturelle kompetencer indgår som et naturligt led i uddannelsen. Flere sagsbehandlere med interkulturel profil betyder færre fordomme og større forståelse for særlige problematikker
- ⊙ Flere sagsbehandlere og jobkonsulenter med minoritetsbaggrund

#### 4. MEDIEBILLEDET OG INFORMATION

- ⊙ Medier er med til at skabe negative forudsætninger for nydanskernes muligheder på arbejdsmarkedet. Der er behov for et anderledes medie billede – mange har kun deres billede af nydanskere fra medier, og det er ofte et meget negativt fremstillet billede
- ⊙ Der er behov for flere positive (succes)historier i medierne for også at nedbringe arbejdsgivernes skepsis og fordomme
- ⊙ Foreninger opfordres til at bruge lo-

- kalmedier og give input til gode historier
- ⊙ Vær aktiv i foreningerne og deltag i den offentlige debat. Vær med til at sætte en anden dagsorden ved at skrive læserbreve
- ⊙ Mere information om kulturer og religion ude på arbejdspladserne for at skabe åbenhed
- ⊙ Hjælp til at nedbryde fordomme – vi vil gerne arbejde!



#### 5. NETVÆRK, PERSONLIGE MØDER OG FORENINGSLIV

- ⊙ Netværksdannelse og flere personlige møder mellem danskere og nydanskere er centralt (Bemærk: en kurdisk forening har allerede taget teten op og vil facilitere halvårslige møder på tværs af forskellige foreninger for at skabe mere interaktion og for i fællesskab at diskutere, hvordan man kan forbedre udviklingen)
- ⊙ Der bør være et forum, hvor man som arbejdssøgende nydansker kan samles og dele sine erfaringer og få hjælp og viden om redskaber, der kan forøge ens chancer på arbejdsmarkedet. Det kan også bidrage til etablering og udvikling af et fagligt og personligt netværk
- ⊙ Øget netværk kan etableres gennem mentorordninger, gennem deltagelse i forskellige tværkulturelle arrangementer og aktiviteter
- ⊙ Flere personlige møder med arbejdsgivere – fx via jobbørser
- ⊙ Engagement i frivilligt arbejde er vigtigt. Det kan bidrage til bedre sprog, net-

værk, indsigt i ukendte spilleregler, give rum for erfaringsveksling og inspiration samt mulighed for udvikling af og brug af kompetencer. (En deltager refererer til et konkret eksempel fra foreningslivet, der illustrerer, at foreningsliv ofte er et godt mødested, der danner grobund for at skabe netværk og giver rum for erfaringsudveksling og inspiration: I en tyrkisk-islamisk kulturforening dukkede et medlem op i sin Arriva chauffør-uniform. Det gav anledning til en del spørgsmål. 4 uger efter sad der fire i uniform)

- ⊙ Man lærer i relationen mellem mennesker. Hvis det ikke sker via arbejde eller uddannelse er foreningsliv et godt sted at starte. Der findes et væld af frivillige foreninger, og alle kan finde noget, der dækker ens interesser.
- ⊙ Tiltag for at få flere nydanskere til at tage del i foreningslivet er centralt – for mange er det stadig en forholdsvis ukendt verden
- ⊙ Der skal være bedre mulighed for at finde frem til forskellige typer af foreninger:
  - Man kunne eksempelvis opnå overblik via en hjemmeside, der blev gjort reklame for
  - Sprogskoler kunne informere målrettet om foreningsliv
  - Information kan med fordel gives via opsøgende arbejde: Mundtlig formidling virker langt bedre end skriftlig. En direkte ansigt til ansigt relation er vigtig i forbindelse med formidling af foreningstilbud
- ⊙ Nydanskere skal være bedre til at bruge hinandens netværk

## **6. DIREKTE MØDER – JOBBØRSE, PRAKTIKPLADSER MV.**

- ⊙ Flere personlige møder med virksomhedsrepræsentanter – eksempelvis via jobbørser. Den direkte kontakt til en arbejdsgiver gør, at man er sværere at afvise, når man står på sine to ben på arbejdspladsen
- ⊙ Flere jobbørsarrangementer, da man som ansøger stilles bedre, når man får mulighed for at hæfte et ansigt på. Det

er en god måde at møde virksomheder på i et mere afslappet forum, og det er med til at få afmystificeret nogle ting

- ⊙ Bedre information om, hvor og hvornår jobbørser finder sted
- ⊙ Det er vigtigt, at alle virksomheder, der deltager på jobbørser formidler konkrete jobs og ikke blot henviser til hjemmesider. Flere virksomheder med et bredere udbud af jobs ville også være en fordel
- ⊙ Virksomheder skal gøre mere ud af at være forberedte til jobbørser. Det skal være tydeligere, hvilke konkrete stillinger, de udbyder. Der bør være mere rum for mødet – eventuelt mulighed for at tale sammen i et stille rum.
- ⊙ Der kunne oprettes virksomhedsbesøg i samspil med det frivillige arbejde, der foregår i mange foreninger – det kan forhåbentlig føre til mere åbenhed
- ⊙ Flere elevpladser og praktikpladser som en mulig vej til arbejde – at være på arbejdspladsen og lære ”jargonen” er vigtigt. Der kunne med fordel arrangeres praktikmesser
- ⊙ Flere job med løntilskud. Det at opnå en ”rigtig” løn er meget mere motiverende frem for aktivering på dagpenge

## **7. MENTORORDNINGER**

- ⊙ Brug mentorordninger som en vej til at få arbejde. Via en mentor kan man få adgang til og viden om forhold i det danske samfund og på det danske arbejdsmarked. Man kan få hjælp til jobsøgning, få indsigt i de mere uformelle spilleregler og (mere) kontakt til etniske danskere
- ⊙ Bedre muligheder for at få en mentor
- ⊙ Der mangler tilbud om mentorordninger især til mænd. KVINFO dækker store dele af landet set i forhold til gruppen af kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund. Men Matchworker, der blev lavet for mænd med flygtninge- og indvandrerbaggrund, holder først og fremmest til i Århus. Forslag: Etablering af mentornetværk målrettet mænd
- ⊙ Mentorordninger kan også oprettes i samarbejde med frivillige foreninger
- ⊙ Brug efterlønnere og pensionister som frivillige mentorer

- ⊙ Tillidsrepræsentanter skal mere på banen. Fx som mentorer eller ved at klæde mentorer på til rollen
- ⊙ Flere mentorer/ambassadører i virksomhederne. De kan fungere som døråbnere og introducere til arbejdspladsen, forklare kulturen mv. Mentorer på arbejdspladsen kan også være med til at løse sproglige problemer i hverdagen, fordi der kommer ekstra opmærksomhed på, om man som ny medarbejder forstår, hvad der foregår

## 8. VIDEN OM ARBEJDSMARKEDET OG HJÆLP TIL JOBSØGNING

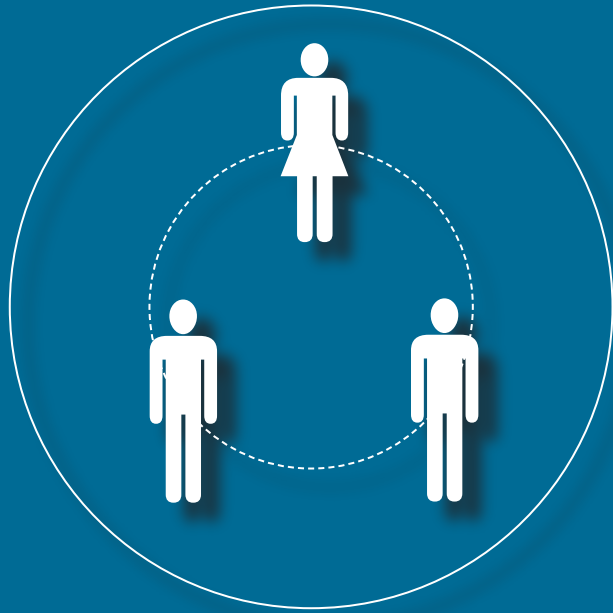
- ⊙ Mere viden og oplysning om det danske uddannelsessystem, arbejdsmarked og jobmuligheder
- ⊙ Oplysning og information samt konkrete råd og tips fra kommunen fra dag 1
- ⊙ Bedre information om hvad jobcentrene kan hjælpe med. Hjælp til jobsøgning? Henvisning til jobsøgningskurser?
- ⊙ Hjælp til jobsøgning. Tilbyd konkret rådgivning om og vejledning i at udarbejde ansøgning og CV. Mange mangler også gode råd til jobsamtalen – mentorer kunne være en løsning på denne mangel. Udbred kendskabet til mentorordninger. Hvis der er mulighed for at arbejdsgivere kan give feedback på ens ansøgning, ville det også være en god ide
- ⊙ En skriftlig vejledning på flere sprog, der giver gode råd og informerer om de veje, man kan gå for at komme ind på arbejdsmarkedet. Der kunne fx gøres opmærksom på vejledningen via foreninger, Jobnetværk for nydanskere, og lokal TV og radio, som mange benytter
- ⊙ Vikarbranchen kan ses som en vej ind til arbejdsmarkedet. Problemet er, at mange ikke kender til denne mulighed. Der er behov for at udvide kendskabet til vikarbranchen blandt nydanskere. Det bør ske via mundtlig formidling med rum for afklarende og uddybende spørgsmål
- ⊙ Opret eventuelt et nyhedsbrev med jobrettede aktiviteter – det kunne være et, der kunne downloades fra en hjemmeside (fx Foreningen Nydanskere), og hvor jobrettede aktiviteter annonceres

som fx åbent hus-arrangementer, jobbørser osv.

- ⊙ Sagsbehandlere og jobkonsulenter skal være bedre til at hjælpe frem for at overlade det til den enkelte. Der skal lægges pres på for at få jobcentrene til at fungere – oplevelsen er ofte, at alt for meget tid går med administrativ sagsbehandling
- ⊙ Grundig forberedelse til jobsamtalen er vigtig. Det handler blandt andet om kendskab til virksomheden, kropssprog, påklædning, at stille relevante spørgsmål og være nysgerrig, at fremhæve sine kvalifikationer, at være selvsikker og fræk nok til at svare på spørgsmålet om, "hvorfors er det dig vi skal ansætte?"
- ⊙ Rollespil med fiktive ansættelsessamtaler med en "arbejdsgiver" kan anvendes i foreninger/netværk som et led i at forberede og styrke den arbejdssøgendes muligheder. Det kan give øget selvsikkerhed, og man får øvet sit kropssprog og udviklet sine evner til at sætte ord på ens kvalifikationer
- ⊙ Udvikling af debatforum/hjemmeside som gensidigt inspirationsforum med:
  - Gode indspark til, hvordan man som nydansker kan komme i arbejde
  - Konkrete forslag og initiativer vedr. arbejdsmarkedsintegration
  - Hjælp til CV og jobsøgning

## 9. ØVRIGE FORSLAG

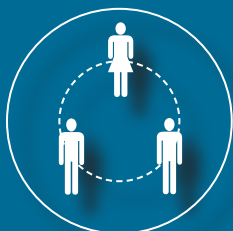
- ⊙ Find praktiske løsninger på kulturelle udfordringer på arbejdspladsen – gør fx tørklæder til en del af uniformen
- ⊙ Gør en aktiv indsats for at få virksomhederne åbnet op. Eksempelvis via kvoteordninger eller positiv særbehandling
- ⊙ Virksomheder bør forpligte sig til at gøre en aktiv indsats. Hent eventuelt hjælp via Foreningen Nydansker
- ⊙ Tættere opfølgning fra kommunen i tilknytning til forskellige jobforløb. Der bør som udgangspunkt være tale om en fast kontaktperson.
- ⊙ Initiativer bør tages til at fremme et bedre helbred, når det er en hindring



For mere information kontakt:

Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet  
Sankt Peders Stræde 28C, 4. sal  
1453 København K  
Tlf. nr. 33 93 43 83

Projektleder Helle Thorbøl Møller  
[hth@foreningen-nydansker.dk](mailto:hth@foreningen-nydansker.dk)



**Jobnetværk for nydanskere**