

Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde - muligheder og barrierer

**En undersøgelse for Fagbevægelsens Videnscenter
for Integration**

Maj 2007

Ane Kolstrup og Sanne Ipsen



Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde - muligheder og barrierer

**En undersøgelse for Fagbevægelsens Videnscenter
for Integration**

Maj 2007

Ane Kolstrup og Sanne Ipsen

**Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde
- muligheder og barrierer**

En undersøgelse for Fagbevægelsens Videnscenter for Integration

ISBN: 978-87-7735-809-8

Forord

Fagbevægelsens Videnscenter for Integration har bedt CASA gennemføre en undersøgelse af etniske minoriteters muligheder og barrierer i det fagpolitiske arbejde. Undersøgelsen er kvalitativ og baseret på 15 interview med etniske minoriteter, der er medlemmer af forskellige faglige organisationer inden for LO-området. Deltagerne er enten involverede i eller har vist interesse for det faglige arbejde.

I interviewene er medlemmernes erfaringer og holdninger til det faglige arbejde blevet endevendt. Interviewpersonerne har både været positive og kritiske i forhold til deres egne muligheder i det faglige arbejde og de faglige organisationers måde at imødekomme dem på. Desuden har de været konstruktive og bidraget med ideer og forslag til, hvordan etniske minoritetsmedlemmers muligheder for deltagelse i det faglige arbejde kan forbedres. Vi vil gerne takke de personer, som har afsat tid til længevarende interview for deres engagerede bidrag til undersøgelsen og ønske dem held og lykke fremover.

Konsulent Lene Jensenius fra Fagbevægelsens Videnscenter for Integration har undervejs deltaget i diskussioner om undersøgelsens tilrettelæggelse, afgrænsninger og resultater. Desuden har konsulent Ib Maltesen, LO, leder Jamilla Jaffer, FVI og faglig sekretær Marie-Louise Knuppert, LO, kommenteret rapporten.

Undersøgelsen er gennemført i perioden februar-maj 2007 og er finansieret af Fagbevægelsens Videnscenter for Integration.

Gennemførelse af interview, analyser og rapportskrivning er foretaget af konsulenterne Ane Kolstrup og Sanne Ipsen.

CASA
Maj 2007

Indholdsfortegnelse

1	Indledning og forslag til indsatser	5
1.1	Indledning	5
1.2	Sammenfatning	6
1.3	Forslag til indsatser	7
2	Motiver for at blive tillidsrepræsentant	9
2.1	Tre profiler	9
2.2	Hvem repræsenterer de?.....	13
2.3	Fagligt arbejde eller integrationspolitik	14
2.4	Uddannelsens betydning for tillidshvervet.....	16
3	Individuelle barrierer	19
3.1	Mangelfulde sprogkunderskaber	19
3.2	Manglende viden	22
3.3	Manglende interesse.....	23
3.4	Manglende tillid	24
3.5	Manglende støtte i hjemmet	26
4	Strukturelle barrierer	29
4.1	Manglende opbakning i fagbevægelsen	29
4.2	Organiseringen af tillidshvervet.....	33
4.3	Grænseløse rammer for tillidshvervet.....	34
4.4	Svingdørseffekten	34
4.5	Uddannelsesniveau.....	36
4.6	Almene samfundsmæssige problematikker.....	36
5	Forslag til indsatser	39
5.1	Information og støtte	39
5.2	Fagbevægelsens politik og holdninger.....	43
5.3	Uddannelsen	44
5.4	Positiv særbehandling	46
5.5	Mentorordninger og rollemodeller	46

1 Indledning og forslag til indsatser

1.1 Indledning

Etniske minoriteter er underrepræsenterede i tillidshvervene inden for LO-området. Mens 1,9 % af alle organiserede etniske danskere er tillidsrepræsentanter, gælder det kun for 0,4 % af medlemsgruppen med oprindelse i ikke-vestlige lande. Med baggrund i disse tal er det oplagt at stille spørgsmålet om, hvorfor der ikke er flere medlemmer med etnisk minoritetsbaggrund, som bliver tillidsrepræsentanter. Spørgsmålet tager afsæt i antagelsen om, at det er vigtigt, at medlemmer med andre etniske baggrunde er bedre repræsenteret på arbejdspladsniveau. Det vil forbedre forudsætningerne for at forstå og formidle de ønsker og behov, som etniske minoritetsmedlemmer har, men også betyde at de hermed bliver mere opmærksomme på deres muligheder for fagligt engagement og bedre kan spejle sig i den faglige organisation, de er medlemmer af.

Derfor har LO opstillet mål om, at “der skal arbejdes på at øge antallet af tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund end dansk”, og at “LO og forbundene aktivt skal deltage i debatten om integration af etniske minoriteter i fagbevægelsen og på arbejdsmarkedet”.

Denne rapport belyser årsagerne til etniske minoriteters underrepræsentation i tillidshvervet ved at identificere en række af de barrierer, etniske minoriteter står over for på et personligt, organisatorisk såvel som samfundsmæssigt plan, hvis de ønsker at blive tillidsrepræsentanter. En del af barriererne gælder ligeledes etniske danske medlemmer. Men specifikke etniske minoritetsproblemstillinger som sproglige vanskeligheder eller fordomme og diskrimination kan være med til at forstærke barriererne blandt etniske minoritetsmedlemmer. Med udgangspunkt i analyserne af disse barrierer, har vi formuleret nogle forslag til indsatser, der kan styrke arbejdet for større etnisk repræsentation på arbejdspladsen.

Undersøgelsen bygger på 15 kvalitative interview af 1,5 til 2 timers varighed. Heraf er 10 interview foretaget med personer, der er eller har været tillidsrepræsentanter, mens 5 interview er foretaget med personer, der har vist interesse for det faglige arbejde, og som derfor har potentiale til at blive tillidsrepræsentanter. Interviewpersonerne har alle ikke-vestlig baggrund og gruppen er bredt sammensat i forhold til deres medlemskab af faglige organisationer, oprindelseslande, arbejdserfaring samt køn og alder.

1.2 Sammenfatning

Etniske minoritetsmedlemmer kan komme ind i det faglige arbejde på flere forskellige måder. Analysen har identificeret 3 profiler: *de pligttopfyldende*, som er blevet tillidsrepræsentanter næsten ved en tilfældighed, de kan fx have valgt at stille op ved en generalforsamling, fordi ingen andre ville, *de engagerede*, som på forhånd har haft et fagpolitisk engagement og bestemte visioner for tillidshvervet samt *de opfordrede*, som er blevet guidet eller trukket ind i hvervet, fordi andre har set potentialerne i dem, fx på en arbejdsplads med behov for bedre samarbejde mellem de forskellige etniske medarbejdergrupper.

De forskellige profiler vidner om, at etniske minoritetsmedlemmer kan have behov for forskellige former for støtte, men også at medarbejdersammensætningen på den enkelte arbejdsplads eller tilfældigheder kan spille ind for, hvem der bliver tillidsrepræsentanter. Det faglige engagement behøver ikke at være til stede på forhånd, nogle introduceres først rigtigt til arbejdet efter, de er blevet valgt.

TR-uddannelsen viste sig at have stor og positiv betydning for mulighederne for at få viden om fagbevægelsen og forståelse for det faglige arbejde samt redskaber til at arbejde som tillidsvalgt. Desuden giver den de fagligt aktive med etnisk minoritetsbaggrund en mulighed for at møde fagligt aktive danskere og for at få kontakter og danne netværk, som de kan bruge fremover.

Ligesom vejene til tillidshvervene er meget forskellige, er barriererne for at blive tillidsrepræsentant det i høj grad også. Nogle barrierer er specifikke for etniske minoriteter. Blandt barriererne, som er møntede på de enkelte medlemmer eller deres familier, er det først og fremmest sproglige vanskeligheder og manglende viden om, hvordan den danske fagbevægelse fungerer og adskiller sig fra fagforeningskulturer i deres oprindelseslande. Men også manglende tillid til tillidsrepræsentanterne som medspillere og til lederne som samarbejdspartnere kan skabe skepsis og på sigt afholde nogle fra yderligere information og inspiration. Blandt de mere overordnede strukturelle og samfundsmæssige barrierer, er det først og fremmest fordomme og i nogle tilfælde diskrimination, som giver genlyd blandt kolleger på arbejdspladsen, inden for de faglige organisationer eller via tonen i medierne, og som kan begrænse mulighederne for at blive fagligt aktiv eller lysten til at stå mål med den modstand, man møder undervejs.

En lang række andre barrierer spiller også ind. Disse barrierer kan i højere eller mindre grad også gælde etniske danske medlemmer. Herunder træder manglende viden om fagbevægelsens historie og muligheder særligt tydeligt frem. Men også manglende støtte og opbakning til de, der har lyst til at blive fagligt aktive, eller som allerede er fagligt aktive, kan være en hindring for at blive tillidsvalgt eller for lysten til at fastholde engagementet og

opfordre andre til faglig aktivitet. Manglende opbakning i familien, betydningen af ens uddannelsesmæssige baggrund, kortvarige ansættelser, diffuse og grænseløse krav til tillidshvervet og manglende tillid til egne evner til at kunne varetage rollen som tillidsrepræsentant hører også med på listen af de barrierer, undersøgelsen har identificeret. Med udgangspunkt heri, skal forslagene til indsatser kort opsummeres.

1.3 Forslag til indsatser

Nedenfor er oplistet en række forslag til indsatser, der kan bidrage til at øge etniske minoriteters repræsentation i fagbevægelsen¹. Da der er stor forskel på de enkelte fagforbunds indsatser i forhold til etniske minoriteter, vil nogle af forslagene allerede være aktuelle i nogle forbund. Disse forslag er medtaget uden, at der er gjort rede for, hvordan status for forslagene er i forbundene, fordi det vurderes at være forslag, som er rettet mod alle forbund i fagbevægelsen.

Om information og støtte

Der er behov for både mere generel information om fagbevægelsen til etniske minoriteter og mere kontinuert støtte til de tillidsvalgte samt en aktiv indsats for, at fagbevægelsens ansatte i højere grad afspejler medlemssammensætningen:

- ⇒ *Fagbevægelsen skal informere og agitere mere målrettet til etniske minoriteter om fagbevægelsens fordele og muligheder.*
- ⇒ *Fagbevægelsen skal give mere støtte og opbakning til de medlemmer, som allerede er fagligt aktive.*
- ⇒ *Fagbevægelsen skal ansætte flere medlemmer med anden etnisk baggrund.*
- ⇒ *Fagbevægelsen skal klæde tillidsrepræsentanter bedre på til at informere, støtte og motivere medarbejdergrupper med anden etnisk baggrund.*

Om fagbevægelsens politik og holdninger i forhold til etnisk ligestilling

Der er stor forskel på fagforbundene, hvad angår indsatsen for etnisk ligestilling og integrationspolitik. Samtidig er der tilsyneladende stor forskel i flere fagforbund på den politik og den indsats, der meldes ud i hovedforbundene og den praksis, som udøves i lokalafdelingerne.

¹ Forslagene er uddybet i kapitel 5.

- ⇒ *LO og fagforbundene bør udarbejde politik for etnisk ligestilling.*
- ⇒ *Fagforbundene bør fokusere på, hvordan lokalafdelingerne kan højne fokus på etnisk repræsentation på arbejdspladsen.*
- ⇒ *Fagbevægelsen skal signalere klare holdninger til generelle integrations spørgsmål.*

Om TR-uddannelsen

Analysen viser, at der er stor tilfredshed med grunduddannelsen for tillidsvalgte, men enkelte ændringer kunne øge interessen hos etniske minoriteter samt øge den viden, tillidsrepræsentanter generelt har om etnisk ligestilling.

- ⇒ *Der skal være mulighed for at gennemføre moduler af kortere varighed.*
- ⇒ *Der skal være mulighed for at indsætte særlige moduler i uddannelsen.*
- ⇒ *Der skal være mulighed for kursusforløb uden overnatninger.*
- ⇒ *Der skal undervises mere i viden om integration på TR-uddannelsen – etnisk mainstreaming af uddannelserne.*

Om kurser til motivation og viden om fagbevægelsen

Kurser, som bygger på deltagernes interesse for fagligt arbejde og integration, er en indsats, der kan medvirke til at skabe nye og flere rollemodeller samt give medlemmer med etnisk minoritetsbaggrund en større viden om fagbevægelsen.

- ⇒ *Indsatsen med motiverende kurser for etniske minoriteter kan styrkes.*

Om positiv særbehandling, mentorordninger og rollemodeller

Endelig er der forslag til, hvordan personer med etnisk minoritetsbaggrund, som er interesserede i at være fagligt aktive, kan støttes konkret samt et forslag til, hvordan interessen for fagligt arbejde kan øges blandt etniske minoriteter.

- ⇒ *Det bør afklares, om og i hvilke sammenhænge fagbevægelsen kan drage fordel af at benytte positiv særbehandling af medlemmer med etnisk minoritetsbaggrund.*
- ⇒ *Lokalafdelingerne eller tillidsrepræsentanterne kan opfordre medlemmer på arbejdspladserne til at blive mentorer for medarbejdere med anden etnisk baggrund.*
- ⇒ *Gode eksempler på rollemodeller blandt etniske minoriteter bør eksponeres mere i medierne og på arbejdspladserne.*

2 Motiver for at blive tillidsrepræsentant

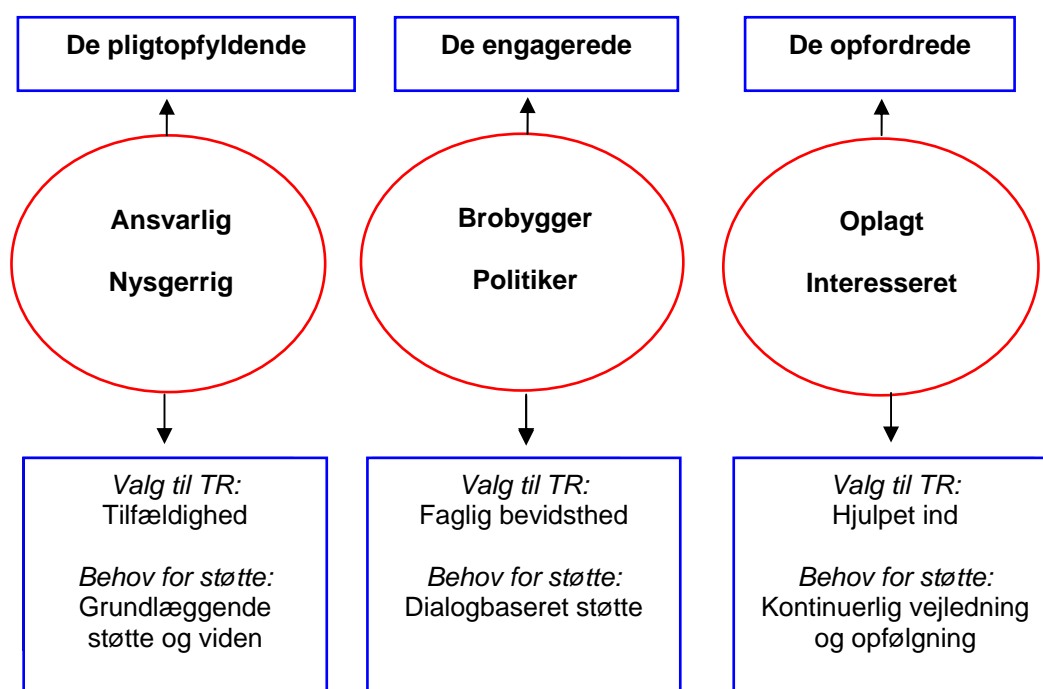
Der er betydelig forskel på, hvordan interviewpersonerne er blevet tillidsrepræsentanter, og hvilke motiver de har haft for at varetage arbejdet. Nogle havde på forhånd næsten ingen viden om, hvad det ville sige at være tillidsrepræsentant, mens andre var bedre informerede og havde gjort sig grundige overvejelser om hvervet. Enkelte er blevet kraftigt tilskyndet af en leder eller tillidsrepræsentant, der har haft øje for de særlige kompetencer eller potentialer. En medarbejder med anden etnisk baggrund kan have som TR. Andre har været selvstændigt aktive i hele forløbet op til og under valget som tillidsrepræsentant stort set uden støtte og opbakning fra kolleger, ledelse eller fagforening.

2.1 Tre profiler

For at illustrere de forskellige forudsætninger for arbejdet som tillidsrepræsentant har vi inddelt undersøgelsens interviewpersoner i 3 forskellige profiler. Det er ikke alle tillidsvalgte, som fuldt ud vil kunne genkende deres personlige historie i profilerne, men de tegner nogle typiske billeder af forskellige måder at komme ind i det faglige arbejde på.

I figur 1 er de 3 profiler, *de pligtopfyldende*, *de engagerede* og *de opfordrede*, oplistet med hver 2 typer af begrundelser for at varetage tillidshvervet.

Figur 1: Oversigt over profiler af tillidsrepræsentanter



Det er først og fremmest *de engagerede*, der på forhånd har haft et klart billede af deres rolle som tillidsrepræsentant, mens de opfordrede og de pligt-opfyldende i højere grad stod over for en socialisering til hvervet, fx gennem TR-uddannelsesforløbet.

De pligt-opfyldende er sammensat af dem, som udelukkende har taget et kollegialt *ansvar* ved at stille op, og dem, som har påtaget sig arbejdet i kombination med *nysgerrighed* over for de nye udfordringer.

De engagerede er sammensat af dem, som har ønsket at være *brobyggere* mellem danske og etniske medarbejdere eller mellem medarbejdere og ledelse som en traditionel tillidsrepræsentant, og dem, som er optaget af *politiske* spørgsmål, der rækker ud over arbejdspladsens forhold, fx i relation til integration og demokrati på et samfundsmæssigt plan.

De opfordrede er sammensat af dem, som andre har syntes var mest *oplagte* til at blive tillidsvalgte i en medarbejdergruppe, fx vurderet efter sproglige eller kommunikative færdigheder, og dem, som selv har ytret *interessere* og derfor er blevet guidet snarere end trukket ind i tillidshvervet.

Profilerne illustrerer ikke blot, at der er forskellige typer af tillidsrepræsentanter, men også at der findes forskellige veje til tillidshvervet, som fordrer forskellige former for støtte og opbakning, hvis fagbevægelsen vil øge indsatsen for at rekruttere flere tillidsrepræsentanter blandt etniske minoriteter.

Interviewpersonerne har hentet støtte til deres første valg som faglig repræsentant på flere forskellige måder og fra forskellige kanaler. Nogle har først fået støtte i forbindelse med opstilling og valg, mens andre har fået støtte gennem en længere periode fx som en forberedelse gennem mere viden om fagbevægelsen og gennem en slags mentorrelation til tillidsrepræsentanten, og andre igen har fået støtte et andet sted fra end på arbejdspladsen. Den støtte, de har kunnet hente, hænger sammen med den baggrund, de selv har haft for deres faglige aktiviteter og interesser, men samtidig viser flere af historierne, at det er ret tilfældigt, at interviewpersonerne har mødt nogle personer, som har kunnet yde dem støtte undervejs

De pligt-opfyldende

De pligt-opfyldende er personer, der har opnået en faglig tillidspost mere eller mindre ved en tilfældighed. En typisk forklaring kan være, at de stillede op, fordi ingen andre ville. De har derfor ikke haft problemer med at blive valgt og har fået hel eller delvis opbakning fra kolleger, fordi de påtog sig et arbejde, som ingen andre havde lyst til.

Et fællestræk blandt de pligt-opfyldende er, at de havde en meget begrænset viden om det faglige system, inden de blev valgt. Men de har enten været

interesserede og nysgerrige eller ment, at det var nødvendigt, at nogen stillede op.

“Vi var en lille gruppe, ca. 20, og der var ikke rigtig nogen, der var interesseret. Så tænkte jeg, at det kunne jeg da godt prøve – jeg er sådan en nysgerrig person.”

“Dengang der skulle holdes generalforsamling, prøvede de at stille en anden op, og han var ikke til stede. Så blev jeg rigtig sur, ikke?, og så sagde jeg, det kan man ikke bare - vælge en, der ikke dukkede op. Så de kiggede på mig, og der var nogen, der sagde: “Hvad så, vil du stille op?” Det var det, der faktisk fik mig til at stille op. ... Jeg havde ikke tanker om at stille op.”

De pligtopfyldende har behov for grundlæggende støtte til at varetage tillidshvervet og viden om, hvad arbejdet indbefatter, fordi de ikke har været egentligt forberedte eller parate til at blive valgt.

De engagerede

De engagerede er personer, der er blevet tillidsrepræsentanter i forlængelse af et personligt engagement, hvor deltagelse i det faglige arbejde anses som naturligt eller nødvendigt. Nogle har fra opvæksten været præget af faglig bevidsthed, andre har været politisk aktive og synes, at fagbevægelsens ideer ligger i naturlig forlængelse heraf.

“Jeg har altid været, som man siger - det ligger i mine gener - at være politisk aktiv, det har jeg altid været ... Og fagbevægelsens ideer passede fint med min sociale overbevisning.”

Nogle er mere drevet af ærbødighed over for mulighederne for samarbejde og demokratisk dialog, hvilket kan stå i kontrast til erfaringerne med et ufrit og autoritært regime i oprindelseslandet.

“Jeg har nogle politiske holdninger, og det passede fagforeningsarbejdet godt ind i. ... Det er pga. min baggrund. Jeg kommer fra Tyrkiet, hvor der ikke er den samme politiske frihed som i Danmark ... så jeg ser stadig på, hvad fagforeninger kan gøre i et samfund.”

De har i høj grad oplevet, at støtten er kommet som et resultat af, at de selv viste en interesse for det faglige arbejde. Støtten er kommet før valget fra tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanten eller fra andre fagligt aktive kolleger, som dels har opfordret dem til at stille op, dels har hjulpet dem med at forstå og få mere viden om det faglige system.

“Da jeg havde taget beslutningen, ringede jeg til min fællestillidsrepræsentant for at høre, hvordan sådan noget foregår, og hun var meget ivrig for at forklare mig og støttede mig, for det var ikke det nemmeste ... Så jeg havde altid en nær kontakt til fællestillidsrepræsentanten, både for at få støtte og hjælp, hvor hun forklarede mig om forløbet ... Jeg kaldte hende til morgenmøde, hvor hun kunne give en forklaring på, hvorfor vi skulle have en tillidsrepræsentant [på ar-

bejdspladsen]. Jeg kunne ikke svare på det, for jeg havde ikke den store viden om fagforeningsarbejde.”

“Jeg spurgte ham [tillidsrepræsentanten] så om, hvordan det var det hele, om fagforeningen. Han sagde så, at han kunne hente nogle brochurer til mig, og så fik jeg nogle brochurer om LO ... Og jeg havde et fællesskab med ham, fordi han var socialdemokrat. Han mente også, at jeg var mere spørgelyst end andre danskere, så han anbefalede mig.”

Blandt de engagerede er der nogle, som er blevet rekrutteret til det faglige arbejde gennem deres interesser for etniske minoriteter og integrationsproblemer – de har især hentet støtte fra fagligt aktive etniske minoritetspersoner, som de har mødt i andre sammenhænge end på arbejdspladsen, og de har kvalificeret sig til tillidsposter gennem både tillidsrepræsentantuddannelsen og gennem særlige etniske tiltag (fx Frontløberuddannelsen). De har ikke på samme måde oplevet, at støtten har været forankret på deres arbejdsplads via kolleger eller tillidsvalgte.

Fælles for de engagerede er, at de fra starten har været motiverede af et politisk engagement og en interesse i at støtte og bruge det faglige system aktivt. Forskellene i gruppen udspringer især af, hvor engagementet placerer sig i forhold til det faglige og det bredere politiske engagement. Nogle af dem er udelukkende interesseret i at arbejde inden for det faglige system som en traditionel tillidsrepræsentant, mens andre ser tillidshvervet som en mulighed for at arbejde med bredere politiske, især integrationspolitiske, spørgsmål.

De engagerede har en forhåndsviden om det faglige arbejde og en idé om, hvordan de skal udfylde rollen som tillidsrepræsentant, og de har derfor i højere grad behov for dialogbaseret støtte, som udformes i kombination mellem deres egne ønsker og andres opmærksomhed på deres behov.

De opfordrede

De opfordrede er personer, som først og fremmest er blevet tillidsrepræsentanter, fordi andre har kunnet se potentialerne i dem og har opfordret dem til og støttet dem i at stille op. Nogle er blevet “fisket” af den på det tidspunkt fungerende tillidsrepræsentant, som har været vejleder og mentor for dem og derigennem har vakt deres interesse for det faglige arbejde og for at påtage sig tillidsposten. Andre er blevet stærkt opfordret af deres fællestillidsrepræsentant, især fordi der oplevedes et behov for en “etnisk tillidsrepræsentant” på grund af mange ansatte med etnisk minoritetsbaggrund, som havde brug for en repræsentant og en formidler/brobygger.

“Hun [fællestillidsrepræsentanten] sagde: “Vi har jo mange etniske piger her på sygehuset. Kan du ikke være tillidsrepræsentant her, det vil vi meget gerne have”. Der er mange tyrkiske piger, der ikke kunne snakke dansk, og de kan heller ikke kommunikere med hinanden. Hun

sagde: "Hvis du bliver tillidsrepræsentant, så bliver det en stor hjælp.""

"Når jeg kommer til møderne, til generalforsamlingen, ser jeg, hvordan han [tillidsrepræsentanten] går op på sin talerstol og banker formanden på plads og skælder ud på en pæn måde. Det gør faktisk, at jeg fik den lyst og appetit. Stille og roligt – så foreslår han, at jeg kommer med i bestyrelsen for klubben, så siger jeg ja. Og så derefter bliver jeg sikkerhedsrepræsentant, og så bliver jeg tillidsrepræsentant."

På en stor arbejdsplads med mange medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund opfordrede fællestillidsrepræsentanten interviewpersonen til at stille op til valg som tillidsrepræsentant, og den lokale afdeling gav hende muligheder for at skabe kontakt til medarbejderne.

"Fællestillidsrepræsentanten på området bakkede meget op, da vedkommende var overbebyrdet. Fra fagforeningen havde jeg meget frie hænder til, hvad jeg ville. De har overladt det meget til mig selv, hvordan jeg ville forme det forløb. Jeg blev frikøbt 6-7 uger for at tage ud at besøge kolleger."

I flere tilfælde er der tegn på, at tillidsrepræsentanten/fællestillidsrepræsentanten har haft mere eller mindre personlige interesser i at få interviewpersonerne ind i fagligt arbejde. Enten har tillidsrepræsentanten planlagt selv at træde tilbage og har ønsket at oplære en efterfølger, eller de tillidsvalgte har haft svært ved at nå ind til kolleger med etnisk minoritetsbaggrund og har set det som en aflastning eller hjælp, at der blev inddraget en "etnisk tillidsrepræsentant" i arbejdet.

For de opfordrede har den støtte, de har modtaget, været afgørende for valget til tillidsrepræsentant. Og de har efterfølgende et særligt behov for fortsat vejledning og opfølgning i arbejdet som tillidsvalgt, inden de kan stå på "egne ben".

2.2 Hvem repræsenterer de?

Et centralt spørgsmål er, hvem de tillidsrepræsentanter, som har en anden etnisk baggrund, føler, at de repræsenterer. Repræsenterer de først og fremmest kolleger med anden etnisk baggrund eller samtlige kolleger?

For enkelte har spørgsmålet ingen særlig relevans, fordi der kun er etniske danskere ansat på deres arbejdsplads. Men blandt dem, der har kolleger med anden etnisk baggrund, er svaret som regel, at de repræsenterer samtlige kolleger. Det hænger sandsynligvis også sammen med bevidstheden om tilidshvervets demokratiske fundament.

"Jeg repræsenterer alle dem, der har valgt mig, selv alle dem, der ikke har valgt mig, repræsenterer jeg."

Spørgsmålet om, hvem man først og fremmest repræsenterer, er imidlertid også forbundet med motivationen for arbejdet som tillidsrepræsentant. Hvis motivet først og fremmest er traditionelt fagforeningsbaseret – at sikre og forbedre kollegers rettigheder, følger tanken om at repræsentere den samlede medarbejderskare i naturlig forlængelse heraf. Desuden er det ikke sikkert, at man har oplevet konflikter relateret til samspejlet mellem forskellige etniske medarbejdergrupper.

Hvis motivet derimod er mere rettet mod varetagelsen af specifikke problemstillinger, der vedrører integration på arbejdspladsen, føler nogle, at de står tættere på medarbejdergruppen med anden etnisk baggrund, ofte fordi de ud fra deres egen baggrund kan bidrage med en særlig indsats. Nogle føler således, at arbejdet som tillidsrepræsentant forpligter til at sætte udsatte medarbejdergruppers perspektiver og problemstillinger på dagsordenen.

En enkelt interviewperson har den holdning, at der er lige så stor forskel på Danmark og ikke-vestlige lande, som der er mellem disse lande indbyrdes. Derfor kan en etnisk tyrker fx ikke repræsentere en etnisk kineser bedre, end en etnisk dansker kan.

“Jeg skal ikke bare være en etnisk kandidat, men jeg kan være mere til hjælp i nogle sammenhænge end andre danske kolleger. Men det er også begrænset – jeg kan være det for tyrkiske kolleger, men alle de andre er lige så fremmede for mig som for de danske kolleger. Det glemmer man tit. Jeg kender jo heller ikke deres kulturelle baggrund.”

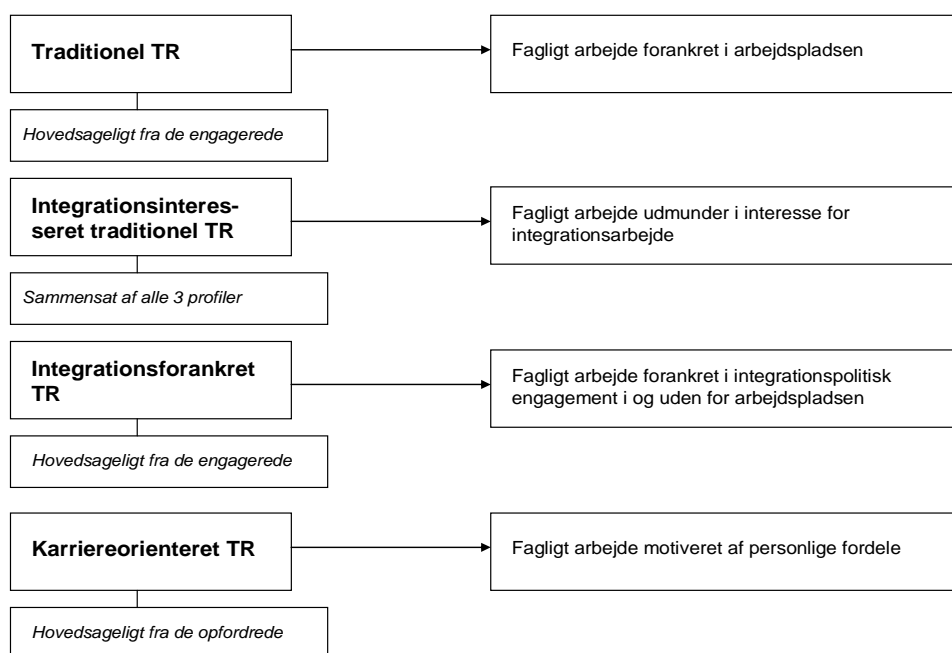
Men for de øvrige anses minoritetspositionen snarere end etnisk herkomst for at være fællestrækket for gruppen af medarbejdere med anden etnisk baggrund.

På spørgsmålet om, hvorvidt det gør en forskel for kollegerne med etnisk minoritetsbaggrund at blive repræsenteret af en etnisk dansker eller af en med anden etnisk baggrund, er svaret mere entydigt. Det har ofte en afgørende betydning for dem, der har en anden etnisk baggrund at blive repræsenteret af en, som heller ikke er etnisk dansker. Tilliden vil i mange tilfælde være der på forhånd og skal ikke først skabes.

2.3 Fagligt arbejde eller integrationspolitik

På tværs af de 3 profiler tegner der sig forskellige udviklingsmønstre i forhold til fagligt og bredere politisk engagement. For nogle har deres interesse for henholdsvis fagpolitik og integrationspolitik en klar sammenhæng med, hvordan de er kommet ind i det faglige arbejde, mens der for andre er sket en gradvis udvikling hen mod integrationsspørgsmål, enten som en overbygning på det faglige arbejde eller som et skift i fokus til mere brede politiske interesser.

Figur 2: Tilgange til arbejdet som tillidsrepræsentant



Traditionel TR

En gruppe, hovedsageligt fra profilen *de engagerede*, er stort set udelukkende og vedvarende interesseret og engageret i det faglige arbejde med udgangspunkt i arbejdspladsen, men også med interesse i bredere fagligt arbejde i lokalafdeling og forbund. De ønsker ikke at blive set som “etnisk tillidsrepræsentant”. Citatet nedenfor illustrerer et fagligt engagement, som er forankret i arbejdspladsen.

“Jeg følte, at jeg var tæt på mine arbejdskolleger, og jeg var med til at forsøge at gøre en forskel ude på arbejdspladsen. Fordi jeg var sikker på, at jeg, med mine kollegers opbakning, så kunne vi udforme vores arbejdsplads efter vores behov ... den forskel var eksempelvis, at det ikke kun var arbejdsgiveren, der lagde dagsordenen for, hvordan det skulle være.”

Integrationsinteresseret traditionel TR

En anden gruppe med repræsentanter fra alle 3 profiler har gradvist udviklet deres interesse fra det faglige arbejde til integrationsarbejde, blandt andet fordi de gennem deres arbejde som tillidsrepræsentanter har fået større kendskab til særlige etniske problemstillinger. Nogle er blevet inddraget i forskellige politiske sammenhænge, hvor de mener at kunne spille en rolle. De er stadig forankret i det faglige arbejde på arbejdspladsen, men integrationsarbejdet foregår i højere grad politisk.

“Men det at komme videre i fagbevægelsen, det har jeg ikke tid til, og det er ikke mit ønske. Jeg vil gerne være med til at gøre en indsats for Danmark som land, og kræver det, at jeg går videre i fagbevægelsen,

så gør jeg det. Men efter min bedste overbevisning – der hvor jeg er nu (som politiker), så er det der, jeg kan gøre noget. Jeg stiller gerne op, der hvor jeg kan mærke, at der er brug for mig.”

Andre ser integrationsproblematikkerne som en integreret overbygning på det faglige arbejde, og ud fra deres position som tillidsvalgt kan de yde en særlig indsats enten på arbejdspladserne eller i de faglige organisationer.

“I realiteten behøver jeg ikke gå ind i integrationsspørgsmål. Min egen integration har været uden store problemer ... Men samtidig havde jeg den oplevelse, at hvis nogen skal snakke integration og blive hørt, er det mig alligevel. For jeg har måske en bedre mulighed for at nå det politisk, for jeg kender systemet.”

Integrationsforankret TR

En tredje gruppe, også fra profilen *de engagerede*, er gået ind i det faglige arbejde mere eller mindre på baggrund af de etniske problemstillinger. De er blevet fagligt aktive ud fra en position i etniske netværk og har fastholdt de integrationspolitiske problemstillinger som deres hovedinteresse.

Karriereorienteret TR

Endelig er der en del af gruppen *de opfordrede*, som i høj grad ser på de personlige muligheder for kompetenceudvikling og for at gøre videre karriere.

“... nu skal jeg blive tillidsrepræsentant på min arbejdsplads, for jeg vil også gerne gå videre på min arbejdsplads ... Jeg vil meget gerne tage mere uddannelse, for jeg har ikke nogen uddannelse.”

2.4 Uddannelsens betydning for tillidshvervet

Af interviewene fremgår det klart, at grunduddannelsen for nyvalgte tillidsrepræsentanter har haft stor betydning for mange af interviewpersonerne, uanset på hvilken måde eller med hvilke motiver de er kommet ind i det faglige arbejde på. Også blandt de, der (endnu) ikke har fungeret som tillidsvalgte, har flere deltaget i uddannelsen.

Hvis tillidsrepræsentanterne in spe ikke på forhånd har haft den nødvendige entusiasme, har grunduddannelsen givet et væsentligt tilskud til engagementet. Enkelte har en mindre positiv vurdering af uddannelsen eller synes ikke, at de har lært nok på grund af sproglige vanskeligheder. Men det samlede billede er, at uddannelsen har givet deltagerne et energiboost. De illustreres tydeligt med deres egne ord.

“Jeg syntes, det blev mere og mere spændende at komme på kurserne. Man får løftet nogle slør, ikke? Man blev mere nysgerrig. ... Hvis man bare nøjedes med at komme på de der almindelige 4 ugers grundkursus, så var det bare overenskomst, men når man begyndte at høre noget mere om arbejdsret eller de fagpolitiske tiltag, der var omkring ar-

bejderbevægelsen, så blev man mere nysgerrig for at tage nogle flere kurser.”

“Jeg var faktisk imponeret, mere pga. hvordan fagforeningen var opbygget og den kultur – jeg fik faktisk et kulturchok på en positiv måde. Jeg var meget glad for det. Jeg har ikke oplevet fagforeningen i Danmark, men nu var jeg inde i det, og så kunne jeg mærke, hvilke personer der arbejdede med det, og hvilke politiske holdninger fagforeningen har, og hvordan deres fastgroede traditioner er. Det var meget spændende, syntes jeg. De fleste var nyvalgte, jeg var den eneste med anden etnisk baggrund. Det tror jeg ikke, vi snakkede om.”

Uddannelsen giver dem således en viden både om tillidshvervets ansvar og om fagbevægelsens opbygning, betydning og historie. Den giver dem en større sikkerhed og selvtillid i den nye eller fremtidige rolle som tillidsvalgt, og den hjælper dem til at begynde at opbygge et netværk og faglige kontakter, som de kan trække på i deres senere faglige arbejde.

Der var dog et gennemgående ønske om, at uddannelsen havde indeholdt emner med mere fokus på etnisk ligestilling og integrationsproblemer på arbejdspladsen og på arbejdsmarkedet. Flere har oplevet at være den eneste kursUSDeltager med anden etnisk baggrund, og de mener, det ville have mindsket deres “særstatus” på holdet, hvis der havde været mere vægt på disse emner. Derudover mener flere, at det er nødvendigt, at tillidsvalgte generelt har en viden om og en forståelse for integrations- og mangfoldighedsproblematikker.

3 Individuelle barrierer

Rækken af barrierer for at blive tillidsrepræsentant er i kapitel 3 og 4 sammensat af interviewpersonernes egne oplevelser samt deres generelle erfaringer og indblik i det etniske miljø. Flere af disse forhold kan ligeledes gælde personer med dansk etnisk baggrund, men ikke desto mindre er de med til at belyse spørgsmålet om, hvorfor etniske minoriteter er underrepræsenterede i det fagpolitiske arbejde.

Nogle barrierer er individuelle og kan knyttes til medlemmernes lyst, viden og formåen, mens andre er strukturelle og kan tilskrives mere overordnede samfundsmæssige problemer og strukturer eller måden, hvorpå organisationer og institutioner er gearet til at håndtere problemstillingen.

Barriererne, der behandles i kapitlerne, vedrører især de vanskeligheder som medlemmer, der endnu ikke er blevet tillidsrepræsentanter, står overfor. Men der er også medtaget en række forhold, som kan nedtone motivationen til at fastholde en fagligt aktiv rolle på arbejdspladsen, hvilket på sigt kan være en barriere for rekrutteringen til hvervet. Såfremt øvrige personer med anden etnisk baggrund skal inspireres til det faglige arbejde via mund til øre-metoden, vil positive erfaringer blandt de nuværende tillidsrepræsentanter være en ubetinget fordel.

Mangelfulde sprogkunderskaber, manglende viden om fagbevægelsen samt manglende støtte og opbakning fra fagbevægelsen tegner de barrierer, som træder særligt tydeligt frem i interviewene. Men som det fremgår af kapitlerne, spiller andre væsentlige forhold også ind.

Idet barriererne ikke blot kan relateres til interviewpersonernes personlige erfaringer, men også til deres mere generelle oplevelser og indtryk blandt kolleger, familie eller venner, er vi ikke i stand til at afgrænse barriererne til de enkelte profiler, vi har inddelt interviewpersonerne i. Vi tegner således et tværsnit af de vanskeligheder, som personer med anden etnisk baggrund kan stå overfor i relation til deltagelse i det faglige arbejde.

3.1 Mangelfulde sprogkunderskaber

Næsten alle interviewpersoner understreger, hvor vigtigt gode danskunderskaber er for modet til at involvere sig på arbejdspladsen. Men der kan være forskel på, hvornår man anser ens sprogligunderskaber for at være tilstrækkeligt gode, og hvad man tror, der forventes af en tillidsrepræsentant. Medarbejdere, som taler et udmærket dansk, kan alligevel føle sig utilstrækkelige, og nogen mener, at ledelsen kun vil acceptere en tillidsrepræsentant, der taler perfekt dansk. De sproglige barrierer kan således have flere forskellige lag, som kan være individuelt betingede.

Konkrete sprogvanskeligheder

De konkrete problemer med sproget gælder blandt andet evnen til at formulere sig korrekt og kunne stille spørgsmål efter hensigten – tilpas hurtigt. En af interviewpersonerne fortæller, at han føler sig bagud i kommunikationen med andre. I forhold til etniske danskere skal han bruge længere tid på at forstå og udtrykke sig, mens tempoet i diskussioner ofte går for stærkt til, at han når at komme på banen. Når nye emner bliver taget op, kan det føles uhøfligt at afbryde diskussionerne, og problemet forstærkes i sammenhænge, hvor alle andre taler perfekt dansk. Det skete under grunduddannelsen til tillidsrepræsentant, hvor han ikke fik stillet alle de opklarende spørgsmål og derfor missede en del af, hvad der foregik i undervisningen.

“Er der noget, du kunne savne på kurserne? Jamen for mig, var det lidt kedeligt. Sproget spiller en stor rolle. Man skal tale dansk perfekt, hvis jeg skal følge med.”

Nogle føler også, at kravene til at formulere sig skriftligt er meget høje, hvis man overvejer at blive tillidsrepræsentant.

“Som tillidsmand, stiller de nogle krav om, at du skal kunne læse, du skal gerne kunne skrive, fordi du skal kunne kommunikere skriftligt med både din fagforening og din arbejdsgiver, og du skulle også gerne kunne skrive artikler til, hvad ved jeg, aviser og blade, hvis det skulle være nødvendigt. Og det synes de ikke, at de kan.”

Flere nævner desuden, at det skriftlige materiale, som fagforeningen formidler, er svært at læse og forstå. I nogle tilfælde skyldes det utilstrækkelige læsefærdigheder, men det kan også handle om, at det skriftlige stof formuleres unødigt abstrakt. Ikke alle er vant til at læse tekster på et juridisk sprog – heller ikke dem, der har boet i Danmark størstedelen af deres liv, som interviewpersonen der her citeres.

“Måden, hvorpå man formulerer sig inden for det fagpolitiske område, synes jeg heller ikke, er tænkt til, at enhver mand skal kunne sætte sig ned og læse en overenskomst. Der er jo ved gud ikke ret mange, der kan finde ud af, hvad der står, selvom de kan finde ud af at læse dansk.”

Sprogligt mindreværd

Frygten for at blive til grin er en af årsagerne til, at nogle medlemmer med anden etnisk baggrund ikke tager del i diskussioner, der vedrører deres arbejdsforhold. En del føler ikke, at deres sprog er godt nok, og de har ikke lyst til at stille “dumme spørgsmål” af frygt for at udstille deres svagheder. Nogen tror samtidig, at der stilles urealistiske høje krav til tillidsrepræsentantens danskundskaber. Dette på trods af, at de ikke nødvendigvis har undersøgt, hvad det kræver at blive tillidsrepræsentant, og at de derfor ikke ved, hvilke muligheder de har for sparring og støtte i deres faglige bagland.

“Lad os sige at jeg ikke er særlig god til dansk, til at snakke og skrive, og jeg gerne vil være tillidsrepræsentant, jamen det er ikke sikkert, at lederen vil godkende mig. Fordi man alligevel skal godkendes af en leder.”

Matchning mellem A- og B-siden

Selvom nogle af interviewpersonerne taler et næsten fejlfrit dansk, kan sproget også føles som en barriere i forhold til at kunne matche ledelsen, som oftere har et større og mere avanceret ordforråd. Det gælder især, når der er væsentlige forskelle på uddannelsesniveau mellem ledelsen og medarbejderne. Som tillidsrepræsentant kommer man tættere på ledelsesniveau, og det kan virke skræmmende.

“Når man kommer op i ledelseshøjde, så har de nogle andre nye danske ord nærmest på banen hele tiden (...). Hvis man nu kan så meget dansk, som svarer til 9. klasses afgangsprøve, og ham man skal sidde overfor og diskutere med, han er direktør for en virksomhed og har et sprog svarende til universitetet, eller hvad man nu skal sige. Hans ordforråd er meget større. Han kan bruge nogle ord, så det lyder som om, at han er med på min side, og at det er en enighed, og man skriver under på det, og så kan det godt være, at det er forkert at tage den beslutning, man har taget.”

Tonen på arbejdspladsen

Gode danskundskaber handler ikke blot om at udtrykke sig korrekt og forstå de enkelte ord. Den kulturelle dimension i sproget spiller også en afgørende rolle, herunder i forhold til at kunne forstå dansk humor, ironi, ord-sprog eller vendinger. Det kan være anstrengende at forholde sig til, hvad der menes for alvor, og hvad der menes for sjov, og det er ikke sikkert, at man forstår den underlæggende betydning af ordene. En interviewperson fortalte om en kollega, der skulle til et fagligt møde med “tag selv bord”. Vedkommende skaffede derfor et bord, som kunne være i bilen, og kom til mødet med sit “klap sammen” bord. Det var ikke tilstrækkeligt at forstå ordenes bogstavelige betydning.

“Kommunikation er mere end at holde tale. Kommunikation er mere end at lave kridt og streger på tavlen. Der er også den kulturelle baggrund, det sproglige, under sproget... Der er en hel masse, der spiller ind.”

I nogle tilfælde kan problemer med at forstå tonen på arbejdspladsen føre til alvorlige misforståelser og kommunikationsproblemer. Hvad der er sagt i sjov kan opfattes som diskriminerende – og omvendt. Når der således kan opstå tvivl, om diskriminerende bemærkninger er ment ironisk, kan det være svært at vurdere, hvornår man bør svare igen. Hvis man undlader at svare igen, kan man risikere at finde sig i for meget, og hvis man svarer igen på det forkerte tidspunkt, risikerer man at virke dum eller overfølsom.

De situationer har en del oplevet. Nogle vælger derfor den strategi aldrig at svare igen – så er man på den sikre side for ikke at blive til grin. Samtidig er det ensbetydende med, at man har styrke til at “leve med den danske humor”, som en af interviewpersonerne siger. Men den danske humor er formentlig nemmere at leve med, hvis man forstår, hvad der er humor, og hvad der ikke er, så man dermed også bedre kan forholde sig til det, der bliver sagt.

“Pludselig får du at vide, du ikke skal tro, at du kender loven bedre end os. Er det noget, du har hørt i din egen historie? Ja, der er noget, jeg har hørt, men jeg tror, det var for sjovs skyld. Men om det var for sjovs skyld eller ikke for sjovs skyld, det skal man alligevel tage tungt. Jeg kan godt leve med humor, men det er ikke alle, der kan leve med den danske humor.”

3.2 Manglende viden

På linje med betydningen af sprogkundskaber fremhæver interviewpersonerne manglende viden som en væsentlig barriere for at blive fagligt aktiv, og det gælder både i forhold til fagbevægelsen generelt og i forhold til tillidshvervet.

Manglende viden om fagbevægelsen

Flere fremhæver, at medlemmer med anden etnisk baggrund mangler grundlæggende viden om ’den danske model’ og om den danske fagbevægelses historie. Flere er blevet overraskede over, at de har rettigheder på arbejdsmarkedet, og at man i Danmark kan stille krav til sin arbejdsgiver. Det har for nogle været en øjenåbner, som har motiveret dem til at deltage i det faglige arbejde. Det samme sker ikke blandt de etniske minoriteter, som mangler begreb om fagbevægelsen og samarbejds traditionen på danske arbejdspladser.

En del begrundet et medlemskab af fagforeningen med, at de gerne vil være arbejdsløshedsforsikrede. De er i tvivl om, hvad fagforeningen står for og skelner ikke mellem fagforeningen og a-kassen. Flere tillidsrepræsentanter påpeger, at det først for alvor gik op for dem, hvordan den danske fagbevægelse fungerer efter valget til tillidsrepræsentant. Og derfor synes de, at det er ærgerligt, at TR-uddannelsen kun er forbeholdt dem, som er blevet valgt.

Manglende viden om tillidsrepræsentanthvervet

Når ens viden om fagbevægelsen er begrænset, ved man heller ikke, hvilke muligheder fagforeningen har. Og de, der ikke kender disse muligheder, op søger dem heller ikke selv.

“Man kan ikke stille op, hvis man ikke ved, hvad man stiller op til. Og de fleste har ikke fået den viden på arbejdspladserne. De lande, de kommer fra, har helt andre typer af fagbevægelser – ikke den skandinaviske model.”

Nogle ved ikke, hvad en tillidsrepræsentant er. Og selvom flere er klar over, at der er en tillidsrepræsentant på deres arbejdsplads, ved de ikke nødvendigvis, hvad tillidsrepræsentanten beskæftiger sig med, og hvilken rolle vedkommende har på arbejdspladsen.

“Hvad er din forklaring på, at der ikke er flere etniske minoriteter som er tillidsrepræsentanter? *Det er simpelthen uvidenhed. Fordi de ikke kender til det.*”

Ukorrekte forestillinger om den danske fagbevægelse

Begrænset viden om fagbevægelsen er formentlig ikke afgrænset til medlemmer med anden etnisk baggrund. Men manglende viden kan føre til negative og ukorrekte forestillinger om, hvad fagbevægelsen er, hvilket særligt kan gælde medlemmer med anden etnisk baggrund. Nogle beretter om personer, der har været vant til at tænke fagforening og arbejdspladsforhold ind i en anden kontekst, forbundet med korrupsion, udnyttelse eller retsforfølgelse. De ved ikke, at fagbevægelsen spiller en anden rolle i det danske samfund, og deres negative forestillinger tilskynder derfor ikke til yderligere nysgerrighed eller engagement.

“Altså for nogle etniske medarbejderes vedkommende er det jo sådan, at fagforeningen, det er jo nærmest sådan noget forbudt noget. Det er sidestillet med, at man begår en eller anden kriminel handling nærmest.”

En af interviewpersonerne oplever den samme tendens i forhold til sit politiske engagement. Han har nogle gange undret sig over fraværet af flere politisk aktive og engagerede personer med anden etnisk baggrund.

“Som politiker er jeg tit stødt på problemstillingen til debataftræfninger med indvandrere. Jeg spørger dem: “Hvor bliver I af, når der har været valg? Hvorfor stiller I ikke op? Hvorfor viser I ikke, hvad I kan?” Der er aldrig nogen, der svarer, bortset fra en ung mand engang, som sagde: “Du vil gerne have, at vi skal blande os i politik. Det gjorde min far, og hvor endte jeg? Som flygtning i Danmark.””

3.3 Manglende interesse

Det kan diskuteres, hvorvidt manglende viden skyldes fagbevægelsens utilstrækkelige information eller medlemmernes mangel på interesse og initiativ til at opsøge denne information. Medlemmer, der ikke er blevet informeret, er sjældent bevidste om, hvad de ikke ved. Men omvendt er der også medlemmer, som ikke griber og forfølger de informationer, de får. Det kan skyldes flere forhold, bl.a. tilfredshed og travlhed i arbejdet.

Tilfredshed i arbejdet

Tilfredshed i arbejdet nedtoner interessen for at undersøge, hvordan arbejdsforholdene kan blive endnu bedre. For nogen opildner tilfredshed der-

for ikke til at bruge tid på andet end de konkrete arbejdsopgaver, man bliver betalt for. Men argumentet kan også dække over manglende viden.

“... Den anden ting er, at pga. uvidenhed om fagbevægelsen er de ikke interesseret i at tage nogle aktive opgaver. Bare de har deres job og deres løn, er det fint.”

Travlhed i arbejdet

Travlhed i arbejdet spiller også ind. En af de yngre interviewpersoner oplever, at det er svært at fange vennernes interesse, fordi de ikke har tid, men også fordi de er ansat i en branche, hvor de ikke tror, at de vil kunne drage fordel af et fagpolitisk engagement.

“De, som er taxichauffører og arbejder i pizzeriaer, er nok ikke så interesserede i at vide noget om deres rettigheder, fordi de alligevel ikke kan få resultatløn. De har dårligt nok tid til at tage fri fra arbejde for at gå på kursus.”

Manglende interesse kan således også skyldes, at man ikke er klar over, at det har personlig relevans at sætte sig nærmere ind i de faglige forhold. Derfor kan tilfredshed såvel som travlhed være begrundelser, der bygger på usikkerhed om, hvad man forholder sig til. I den sammenhæng har fagbevægelsen, herunder tillidsrepræsentanterne, også et ansvar for at vække interessen via mere information.

“Mange etniske minoriteter ved ikke, at det betyder noget at deltage i møder på arbejdspladsen.”

3.4 Manglende tillid

Tillid spiller en central rolle for at kunne engagere sig i det faglige arbejde, og ligeledes kan mangel på tillid udgøre barrierer, der går flere veje.

Manglende tillid til egne kompetencer

Tilliden til egne evner spiller en afgørende rolle for, om man har lyst til at engagere sig i det faglige arbejde. Nogle er ikke vant til at tage ordet på arbejdspladsen og ser sig selv som det svage led i kollegiale sammenhænge. Stillingen og behandlingen som minoritet i sammenhænge uden for arbejdspladsen kan indvirke på medlemmernes selvopfattelse. Men som en af interviewpersonerne fremhæver, nytter det ikke udelukkende at se på, hvad der er behov for at ændre i omgivelserne. Man bærer også selv et ansvar for at vriste sig ud af offerrollen, at være aktiv, blive set og have en mening.

“Hvis jeg gang på gang sætter mig selv i offerrollen, så bliver jeg også identificeret som offer. (...) Det handler om at vende det hele om til “hvad gør jeg selv?” (...) De lægger ikke mærke til dig, hvis du bare sætter dig i hjørnet.”

Et par af interviewpersonerne har deltaget i et kursusforløb med henblik på at kvalificere kvinder med anden etnisk baggrund til at varetage rollen som tillidsrepræsentant. Selvom den konkrete viden om den danske fagbevægelse har været inspirerende, er det først og fremmest den personlige udviklingsproces, som har sat skub i kvinderne. Hvis man ikke tør sige til og fra på arbejdspladsen, kan der være lang vej til at blive tillidsrepræsentant, selvom man har opnået et dybere kendskab til fagbevægelsens. Derfor er tilliden til egne kompetencer afgørende.

Manglende tillid til ledersiden som samarbejdspartner

Nogle har i deres oprindelseslande været vant til en egenrådlig eller med en af interviewpersonernes ord "diktatorisk" stil blandt arbejdsgiverne. Lederne har været autoriteter og ikke samarbejdspartnere. Med det perspektiv for øje, har de svært ved at forestille sig, at tillidsrepræsentanten varetager medlemmernes interesser. Andre har simpelthen ikke tillid til, at tillidsrepræsentanten er en medspiller.

"Tillidsmand, det kan være en politisk magtmand, de opfatter ham ikke som deres tjener. Derfor er jeg nødt til at forklare dem: "Nej, hans job er at varetage dine interesser, han er der for dig.""

Hvis den eksisterende tillidsrepræsentant ikke er opmærksom på at tage kontakt og informere om sin rolle på arbejdspladsen, kan medlemmernes skepsis fastfryse mulighederne for yderligere information og inspiration til hvervet.

"Det står i navnet tillidsmand. De skal have tillid til dig. Men det er tillidsmanden, der skal skabe den tillid."

Manglende tillid fra kollegers side

Ikke alle etniske danskere føler sig trygge ved at blive repræsenteret af en kollega med anden etnisk baggrund. I nogle tilfælde kan det skyldes fordomme, men i andre situationer kan det også handle om, at et manglende kendskab til vedkommende kan medføre usikkerhed og mistillid.

"... Hvem er det, man ikke får støtte fra? Det er måske nok kollegerne... Derfor synes jeg, der skal være mere etnisk politik, så man kan forklare sine medlemmer, hvorfor man skal have tillidsrepræsentanter med indvandrerbaggrund."

Flere interviewpersoner påpeger, at den tid, man har været ansat på en arbejdsplads, spiller en væsentlig rolle for opnåelsen af den nødvendige anerkendelse fra kollegers side. Når kollegerne først har lært en ordentligt at kende, betragtes man sjældnere som "indvandrer", men derimod ved ens navn på lige fod med de andre.

Oplevelsen af manglende tillid kan også gælde blandt fagligt aktive kolleger uden for arbejdspladsen. Det oplevede en af interviewpersonerne i begyndelsen af grunduddannelsen til tillidsrepræsentant. Starten var hård, men

situationen forbedredes efterhånden, som kursisterne lærte hinanden at kende.

“Alle andre var danskere, og de kiggede skeptisk på mig: “Skulle det nu være en faglig aktiv?”. Det var svært at komme i gang.”

3.5 Manglende støtte i hjemmet

Manglende støtte i hjemmet er en barriere, der gælder for nogle – og ikke for andre. Størstedelen af undersøgelsens interviewpersoner påpeger, at støtte i hjemmet har været afgørende for deres engagement i det fagpolitiske arbejde. Men samtidig beretter flere, at deres ønske om deltagelse i det faglige arbejde ikke har stået til diskussion. Ægtefællerne har været nødt til at indrette sig. Omvendt kan skepsis på hjemmefronten udgøre en barriere blandt de personer, som ikke har styrke til at tage eventuelle konflikter, eller som omsætter familiens ønsker og behov til deres egne. Det handler især om manglende opbakning til aktiviteter, der foregår uden for normal arbejdstid. Men i hovedtræk giver interviewene ikke belæg for at belyse, om kønsforskelle spiller en afgørende rolle for barrierer, som udspringer af familiernes holdninger.

Skepsis over for faglig aktivitet, der foregår om aftenen

Flere påpeger, at familier med anden etnisk baggrund er præget af en moderniseringsbølge, hvor det accepteres, men også kan være nødvendigt, at begge parter har et arbejde. I en del tilfælde betragtes det også som attraktivt at engagere sig fagligt, bl.a. fordi det giver mulighed for opkvalificering og måske et højere indkomstniveau på sigt.

Alligevel har flere interviewpersoner haft forbehold over for tillidshvervet som følge af den fritid, arbejdet sluger. Og nogle har ligeledes kendskab til mere traditionsbundne familier, hvor man ikke vil acceptere, at den ene part slækker på de huslige forpligtelser til fordel for et fagpolitisk engagement. Arbejdsfordelingen mellem kønnene kan også have betydning i familier, hvor manden ikke ønsker at afløse kvinden i arbejdet med de traditionelle huslige pligter.

Spørgsmålet om støtte i hjemmet behøver imidlertid ikke alene at dreje sig om tradition eller holdninger. Hvis partneren har aften- eller natarbejde, og indkomstniveauet ikke rækker til at betale hjælp udefra, kan de praktiske omstændigheder også udgøre en barriere for fagpolitisk engagement.

Skepsis over for kursusaktiviteter med overnatninger

Forbehold over for kurser med overnatninger er en tendens, som går igen, i en række familier. Nogle har aldrig overnattet uden for hjemmets 4 vægge, og flere har ægtefæller, som ikke vil acceptere dette. Samtidig kan tanken

være så uvant, at nogen heller ikke selv mener, de kan være bekendt at overnatte ude. Det kan føles som et svigt, især over for ens børn.

“Hvis du forestiller dig en islamisk pige med tørklæde, der har 3 børn derhjemme. For det første vil manden aldrig acceptere... der er selvfølgelig nogen. Men jeg tror heller ikke, at man vil have god samvittighed med sig selv og lade børnene være alene og så bare overnatte.”

En interviewperson fortæller om, hvordan han løste problemet med overnatninger under TR-uddannelsen. I stedet for at overnatte på kursusstedet kørte han hjem til familien om aftenen. Således kunne han aflevere parrets 3 børn i institution om morgenen, inden han kørte tilbage til kursusstedet. Men ikke alle har en bil, og det er ikke sikkert, at kursusstedet er placeret i køreafstand fra ens bopæl.

“For manges vedkommende kan det være en hæmsko i sig selv at være væk en hel uge, fordi man ikke kan få børnene passet, eller man vil ikke – eller man ikke kan få lov.”

4 Strukturelle barrierer

De strukturelle barrierer, som beskrives i kapitlet, er bredt sammensat ud fra forhold, som det enkelte medlem ikke har mulighed for at påvirke alene. Det gælder støtte fra fagbevægelsen, de formelle rammer for tillidshvervet, beskæftigelsesforhold, betydningen af uddannelsesniveau samt mere overordnede samfundsmæssige barrierer.

4.1 Manglende opbakning i fagbevægelsen

Erfaringerne med fagbevægelsen er delte. Nogle har oplevet en uundværlig støtte, mens andre ikke har følt, at de har fået tilstrækkelig opbakning. Som en af interviewpersonerne siger, er alle ikke ens, og det gælder også de ansatte i fagbevægelsen. Den manglende opbakning opleves på flere måder, fra manglende interesse til direkte modvilje.

Manglende interesse

Flere har en oplevelse af, at en del ansatte i fagbevægelsen ikke er særligt interesserede i spørgsmålet om etniske minoriteters integration og repræsentation på arbejdspladsen. Som en af interviewpersonerne siger, tror nogle faglige organisationer, at “de sover trygt i en utryk verden”. Det henviser til en opfattelse af, at der nogle steder i fagbevægelsen er blevet set igennem fingre med nye behov, som er opstået i kølvandet på forandringer i sammensætningen af arbejdsstyrken.

“Altså fagforeningen i mine øjne – de er også ligeglade med de der etniske medlemmer.”

“Nogle gange tænker jeg: “Hvor er fagbevægelsen henne?”, og så kan jeg godt forstå dem, der stiller spørgsmål til mig om, hvor de er. De er der, men jeg kan ikke se dem.”

Jo tættere på lokalafdelingerne des større opleves problemet med manglende interesse.

“Hvordan opfatter du holdningen i fagbevægelsen til at få flere med anden etnisk baggrund ind i det fagpolitiske arbejde? Næsten nul. Fordi det er en traditionel organisation. Stadigvæk. Jo længere ned du går, des mere traditionelt bliver det.”

Selvom der i nogle organisationer er politikker og generelle retningslinjer vedrørende integration, kan spørgsmålet om, hvilke personer der er ansat, og hvilke indsats der prioriteres højest lokalt, være afgørende. Det kan føre til en variation i prioritet og interesse, som bl.a. kan være u hensigtsmæssig i forhold til samarbejde om fælles støtteforløb for medlemmer med anden etnisk baggrund.

Nogle pointerer, at den faglige organisation, de er medlem af, er langt fremme i udviklingen og tankerne om integrationspolitik, mens temaet næsten ingen vægt har i andre faglige organisationer. Det betyder, at enkeltpersoner såvel i hovedorganisationerne som i de enkelte afdelinger får stor indflydelse på, hvordan integrationsspørgsmål håndteres.

En interviewperson fortæller, at hun af sin lokalafdeling var blevet opfordret til at deltage i et kursusforløb rettet mod at blive kvalificeret til at varetage hvervet som tillidsrepræsentant. Hun tog imod tilbuddet og opfordrede efterfølgende en bekendt til at deltage i kurset. Men det var særdeles svært at overtale lokalafdelingen i vedkommendes fagforening. De var i udgangspunktet ikke interesseret i at støtte forløbet og foretrak at prioritere deres FIU-midler anderledes. Rekrutteringsarbejdet blev således ikke blot vanskeligt qua arbejdet med at motivere potentielle deltagere, men ligeledes på grund af manglende interesse i de faglige organisationers lokalafdelinger.

Manglende støtte op til og efter valget til tillidsrepræsentant

Behovet for anerkendelse af det arbejde, man varetager som tillidsrepræsentant, er tydeligt. I de tilfælde, hvor arbejdet er mere vanskeligt end spændende, kan meningen i arbejdet løfte meget. Nogle er stolte over, at de gør en "god gerning" ved at være tillidsrepræsentant, men stoltheden kan vendes til frustration, hvis der ikke følger tilstrækkelig anerkendelse med.

Nogle synes imidlertid, at de har klaret sig godt uden hjælp fra fagforeningen i forløbet op til valget som tillidsrepræsentant. Men de fremhæver samtidig, at deres selvstændige måde at håndtere tingene på har været unik. Det at have nået målet – på trods – kan set i bakspejlet give en særlig stolthed over ens personlige styrke og formåen.

"Jeg har jo heldigvis lavet min egen kæde hele vejen til toppen. Altså afhængig af hvilket problem man har siddet med, har jeg gået direkte til løsningen. Dermed synes jeg, jeg har gjort mit job, hvis jeg selv skulle sige det, fremragende."

Selvom flere af dem, som har opnået en faglig tillidspost, er stolte over deres selvstændige håndtering af forløbet, er der i flere tilfælde også tale om en efterrationalisering. Undervejs har flere manglet støtte og opbakning, og for nogle er det årsagen til, at de aldrig opnår en faglig tillidspost.

"... Ikke alle er parate til at gå den vej uden støtte. Nogen vil gerne have et lille skub."

Også efter valget til tillidsrepræsentant har nogle savnet opbakning både som en generel anerkendelse af, at de påtager sig et omfattende arbejde, og i forhold til deres konkrete arbejdsopgaver.

"Jeg skulle ringe rundt for at finde ud af, hvad der var af materialer på andre sprog, og jeg ringede ind til LO for at høre, om de havde noget liggende. Og fik fat i en medarbejder, som pure afviste, at der lå"

andet end dansk, og nu boede vi jo i Danmark, og sådan var det. Det viste sig jo faktisk, at LO har en hel masse materiale liggende på en 3-4 andre sprog end dansk. Og det, synes jeg jo, var lidt komisk.”

En del tillidsrepræsentanter skelner ikke mellem støtten, de får i arbejdet som tillidsrepræsentanter, og støtten de får i andre sammenhænge, hvor de er fagligt aktive. Det skyldes bl.a., at arbejdet i NIF² ikke nødvendigvis adskilles fra arbejdet med at styrke den etniske mangfoldighed og repræsentation på arbejdspladsen som tillidsrepræsentant.

Nogle af dem, som er aktive i NIF, har haft problemer med at få kompenseret udgifter til deltagelse i møder, og i nogle tilfælde har faglige organisationer ikke ønsket at lægge lokaler til NIFs møder. Selvom det er undtagelsen frem for reglen, at aktiviteterne ikke støttes af de faglige organisationer, spredes frustrationen som ringe i vandet blandt de aktive. Spørgsmålet om integration og repræsentation på arbejdspladsen opfattes som en fælles sag, der skal løftes kollektivt. Det opfattes derfor også som et fælles anliggende, når en deltager savner støtte.

Modvilje

Enkelte har oplevet decideret modvilje i fagbevægelsen i relation til deres faglige engagement. Igen synes disse erfaringer at have relation til bestemte personer frem for organisationer eller afdelinger i de faglige organisationer. En interviewperson fortæller bl.a., at formanden for lokalafdelingen kom med spydige bemærkninger til hans deltagelse i et kursusforløb, mens andre grene af fagbevægelsen paradoksalt nok arbejder for at rekruttere flere etniske medlemmer til samme. I princippet kan en negativ bemærkning være ment ironisk eller i sjov, mens opfattelsen er entydig negativ.

“Jeg har ikke fået støtte fra fagforeningen. Jeg var på et af de kurser ude på Helsingør, LO-skolen. Der var fagforeningsformanden også dengang. Så siger han til mig: “Nå, du er på kursus igen, du er da aldrig på arbejde, siger han til mig.””

En enkelt spydig bemærkning behøver ikke at være afgørende, og langt de fleste påpeger også, at man ikke kan undgå at møde nogen grad af modvilje som tillidsrepræsentant. En vis hårdhudethed er et “must”. Det gælder alene rollen som samarbejdspartner for 2 ulige parter; medarbejdere og ledelse. Men hvis man undervejs har manglet grundlæggende støtte og opbakning, kan en enkelt hård bemærkning være dråben, der får bægeret til at flyde over. Selvom det er adskillige år siden, at personen, der er citeret ovenfor, blev italesat af formanden for den lokale afdeling, fremhæves eksemplet alligevel som en afgørende årsag til et nedtonet engagement i det faglige arbejde i dag.

² Netværk I Fagbevægelsen (NIF) er et netværk bestående af frivillige, der arbejder for at fremme aktiv deltagelse blandt etniske minoriteter i fagbevægelsen og på arbejdsmarkedet.

Flere har også oplevet modvilje mod “perkere” i fagbevægelsen, bl.a. i forbindelse med uroligheder på Nørrebro, som har været skildret i medierne. Men som en interviewperson fortæller, gjorde han på et tidspunkt opmærksom på, at han selv var “perker”, og svaret var benægtende, “nej, du er jo bare Muhammed [navn opdigtet]”. Også andre har erfaret, at kolleger og samarbejdspartnere er positivt indstillede over for dem som personer, men ikke over for etniske minoriteter i det hele taget.

Der er imidlertid også nogle, der oplever en modvilje i sammenhænge, hvor de er på hjemmebane.

“Var der overhovedet nogle steder, du mærkede modstand? Så var det i vores egen kreds i afdelingen, i vores bestyrelse. Det var sådan ... jeg kom i anden række efter danskerne. Den følelse havde jeg.”

“Alle er jo ikke ens, og mange har fordomme. Det har man også inden for fagbevægelsen, og indimellem opstår der episoder, hvor man skal have det bearbejdet.”

Der findes heller ingen garanti for at blive mødt med åbenhed, hvis man ytrer ønske om at være fagligt aktiv ved henvendelse til fagforeningerne. Også her kan holdningen være, at medlemmer med anden etnisk baggrund i udgangspunktet ikke bør repræsentere etnisk danske medlemmer.

“Jeg har søgt nogle stillinger inden for fagbevægelsen. Så bliver jeg stillet det spørgsmål: “Jamen, hvad tror du, medlemmerne de siger, hvis det skal være en udlænding, der repræsenterer dem?””

Nogle fortolker situationen således, at fagforeningerne er mere åbne over for, at etniske minoriteter er fagligt engagerede på arbejdspladsen, end at de bliver ansat i forbundene. Især når det gælder interessen for de mere strategiske stillinger i fagbevægelsen, har nogle erfaret, at dørene lukker hurtigere.

Idet flere arbejdspladser har vanskeligt ved at finde medlemmer, der har lyst til at stille op som tillidsrepræsentant, mener nogle af de interviewede her at finde årsagen til, at de i fagbevægelsen møder større åbenhed over for, at de varetager stillingen som tillidsrepræsentant, end at de bliver ansat i selve organisationerne. Samtidig kræver tillidshvervet meget ulønnet arbejde og har ifølge de interviewede ikke samme prestige tilknyttet som stillinger i organisationerne. Det hører derfor også med til interviewpersonernes opfattelse af det etniske glasloft over tillidsrepræsentantpositionen, at de forestiller sig, at både ansatte og valgte længere oppe i fagbevægelsens hierarki har bedre arbejdsvilkår og bedre løn.

Endelig fremhæver en af de interviewpersoner, som gerne så flere ansatte med anden etnisk baggrund i fagbevægelsen, det indtryk, at de færreste stillinger bliver slået officielt op, og at de etniske minoriteter har et svagere netværk og dermed færre muligheder for at opnå stillingerne.

Andre tilføjer imidlertid også et par selvkritiske bemærkninger til problemstillingen. Atter er synspunktet, at man ikke skal læne sig tilbage og tro, at stillingerne bliver serveret på et sølvfad.

“Vi blander det sammen - det vi hører fra medierne, at politikerne snakker negativt om etniske. Og i fagbevægelsen er alle danske, formand og næstformand. Så konkluderer man, at det kan man ikke komme ind i.”

4.2 Organiseringen af tillidshvervet

Flere forhold vedrørende rammerne for tillidshvervet kan skabe problemer med fastholdelse af engagementet blandt dem, som allerede er tillidsrepræsentanter, og medvirke til et negativt omdømme blandt dem, som endnu ikke er fagpolitiske aktive.

Tilrettelæggelsen af TR-uddannelsen

Hvad angår tilrettelæggelsen af den ellers meget populære TR-grunduddannelse, kan kursusforløb med overnatninger, som før nævnt, være problematiske for nogle. Men også længerevarende kursusforløb kan opfattes som meget hårde. Det kan skyldes, at undervisningsmaterialet er tungt, teoretisk og svært at læse, især hvis man ikke har en uddannelse eller har vanskeligheder med det danske sprog. Desuden har nogen ikke lyst at stille “dumme spørgsmål” en hel uge i træk, hvis andre kursister har bedre forudsætninger for at forstå indholdet i uddannelsesforløbet.

Endelig er der også medlemmer, som ikke har lyst eller samvittighed til at være væk fra deres arbejde en hel uge i træk, og nogen har oplevet, at kollegerne er blevet irriterede over, at de skal på kursus.

“Jeg har hørt fra nogle medarbejdere, at de ikke var særligt glade for, at jeg var væk. Jeg prøver at forklare dem, at hvis jeg skal kunne få mere viden og følge med i, hvad der sker, er jeg nødt til at komme af sted. Men det er ikke altid, de kan forstå det.”

For nogen kan det også skabe problemer med arbejdsgiveren at få fri til at deltage.

“Nogle gange skal man kæmpe med sin arbejdsgiver om at få fri, og fagbevægelsen læner sig bare tilbage og siger, at sådan er det bare. På et tidspunkt gider jeg ikke mere.”

“Det er jo chefens pligt at sørge for, at der ikke mangler nogen, når jeg er væk. Det har hun ikke været særlig god til.”

Flere efterlyser derfor kortere kursusforløb – uden at ændre på det samlede antal undervisningstimer.

4.3 Grænseløse rammer for tillidshvervet

Tillidsrepræsentantarbejdet er ikke omfattet af klart definerede rammer eller indhold, og derfor kan en vis personlig styrke og gennemslagskraft være nødvendig. Men når indholdet i arbejdet til tider er diffust og uforudsigeligt, stiller det ekstra høje krav til de tillidsvalgte.

Nogle nævner, at opgaver, som ikke vedrører fagpolitiske emner, gradvis er begyndt at fylde mere i arbejdet. De oplever fx, at kollegerne bruger tillidsrepræsentanten som psykolog eller socialpædagog, og det kan være vanskeligt at forholde sig til personlige problemer, som man ikke har faglige kompetencer til at håndtere. Når ikke blot de faglige grænser mellem fritidsliv og arbejdsliv udviskes i arbejdet som tillidsrepræsentant, men også grænserne mellem arbejds- og privatsfære, opleves det i nogle tilfælde som en ufrivillig belastning.

“Det har ikke været nemt, for udover at jeg skal være den faglige person, skal jeg også være social, skal have brede skuldre og låne dem til andre, for nogle har været stressede og været ved at bryde sammen.”

Noget kunne tyde på, at de, som allerede er tillidsrepræsentanter, heller ikke altid reklamerer positivt for hvervet. I hvert fald ikke så længe de opfatter arbejdet som særligt krævende.

“... At være tillidsrepræsentant, altså, det er ikke sjovt, okay?”

“Man vokser med opgaven. Og ikke nok med at man vokser, men ansvaret bliver bare større og større. Og det er en stor byrde at være tillidsrepræsentant i dag. Ikke så meget overenskomstmæssigt, men mere den sociale faktor. (...)Der er ikke det, man ikke bliver udsat for som tillidsrepræsentant.”

Som nævnt mener nogen, at tillidsrepræsentanthvervet er en slags andenrangs fagpolitisk arbejde, bl.a. fordi man ofte bliver nødt til at arbejde mere, end man får løn for. Og det giver heller ikke de bedste forudsætninger for at opmuntre andre med etniske minoritetsbaggrunde til at interessere sig for hvervet, eller for selv at fastholde interessen.

“... Det er også det, jeg reklamerede med, at jeg er der for dem, uden at få løn for en skid. Jeg får ikke ekstra løn. Jeg får ikke en skid ekstra ud af det. Altså, det er ren interesse – det at være tillidsmand. Du har intet. Du får ingenting. Tværtimod, du arbejder langt... du passer dit job, så de fleste af de ting, du skulle lave, det er faktisk i din fritid. Prøv at tænk hvis jeg havde fået løn for det, så havde jeg været millionær.”

4.4 Svingdørseffekten

Beskæftigelsessituationen blandt medarbejdere med anden etnisk baggrund kan også spille en væsentlig rolle for mulighederne for at motivere dem til

deltagelse i det fagpolitiske arbejde. Nogle har observeret en såkaldt svingdørseffekt, hvor der på visse arbejdspladser er en løbende udskiftning af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Det kan skyldes løse ansættelsesforhold eller problemer i ansættelsen, som fører til fyring eller selvvalgt opsigelse. Det kræver et vist kendskab til arbejdspladsen samt anerkendelse blandt kollegerne at blive tillidsrepræsentant. De forudsætninger tager tid at opnå og er derfor svært forenelige med korte ansættelsesforløb.

Problemer med fastholdelse og integration på arbejdspladsen

Svingdørseffekten er ikke særegen for etniske medarbejdere. Således konkluderer en undersøgelse fra Akademos, at “*der er ikke noget, der tyder på, at nydanskere i højere grad end etniske danskere ryger ud og ind i korte ansættelser*”³. Derimod kan en række årsager til korte ansættelsesforløb være specifikke for medarbejdere med anden etnisk baggrund. Eksempelvis kan kommunikationen mellem etniske og danske medarbejdere briste, hvis der mangler gensidig forståelse for henholdsvis arbejdsrutiner på danske arbejdspladser og bestemte religiøse eller kulturelle vaner. Og det kan skabe problemer med fastholdelse af medarbejderne.

En af interviewpersonerne beskriver forskellige konfliktsituationer i et supermarked, som opstår på grund af manglende gensidig forståelse og respekt i arbejdet. Problemerne går begge veje. Bl.a. er synspunktet, at ledelsen ikke bør isolere kvinder, som bærer tørklæde, i produktionen, de skal også have lov til at arbejde i serviceafdelingerne, hvor man møder kunderne. Og omvendt skal nogle etniske medarbejdere bl.a. indse, at de gerne må se og røre frostposer, der ligger svinekød i, selvom deres religion forbyder dem at spise kødet.

Når etnisk danske ledere eller medarbejdere ikke udviser tilstrækkelig tolerance, og etniske medarbejdere i visse tilfælde udnytter ledelsens uvidenhed om deres religiøse eller kulturelle retningslinjer, bliver ansættelsesforholdet spændt. Det kan både gå ud over arbejdsgiverens lyst til at fastholde de pågældende medarbejdere samt medarbejdernes lyst til at fortsætte i arbejdet.

Begrænsede muligheder for at inspirere til det faglige arbejde

En tillidsrepræsentant kan fungere som en slags mægler i de tilfælde, hvor korte ansættelser for etniske minoriteter beror på kommunikationsbrist og manglende gensidig forståelse for kulturelle og religiøse forudsætninger. Men det kræver, at tillidsrepræsentanten har viden og kompetence til at gribe ind i konfliktsituationerne og motivere begge parter til længere ansættelsesforløb.

³ “Svingdøre og nydanskere”. Rapport om fastholdelsen af nydanskere på arbejdsmarkedet. Akademos, 2005.

I det hele taget mindskes tillidsrepræsentantens muligheder for at introducere og inspirere til det fagpolitiske arbejde, når personer med etnisk minoritetsbaggrund ikke bliver en del af en stabil medarbejdergruppe. Og det kan være frustrerende.

“Nogle af dem bliver kun kort tid, nogle af dem bliver længere tid, så jeg prøver at snakke med dem, altså mens de er der. Men det er svært, som jeg siger til dig, det er som en svingdør, de kommer ind og ud igen. Og så står man bare og kigger på det uden at kunne gøre noget.”

4.5 Uddannelsesniveau

Udsigten til uddannelsesforløb og opkvalificering kan motivere nogen til at blive tillidsrepræsentanter. Og omvendt kan nogle af dem, som har gennemført en længere erhvervsuddannelse, have et ønske om udelukkende at bruge tid på arbejdsopgaver, som deres uddannelse har kvalificeret dem til. De vil hellere blive bedre til deres fag end at engagere sig i fagpolitik.

Et synspunkt er således, at jo længere uddannelse man har, des mindre er interessen for at blive tillidsrepræsentant. Blandt de, der ikke er nyuddannede, kan interessen for nye udfordringer og kvalificeringer via deltagelse i det faglige arbejde formentlig stadig motivere nogen. Og de medarbejdere, som i forvejen er meget engagerede i fagpolitiske spørgsmål, vil sandsynligvis heller ikke lade sig påvirke af, at tillidshvervet tager tid fra det almindelige arbejde. Men ligesom samtlige andre nævnte barrierer, kan de gælde for nogle frem for andre.

“Jeg har ikke brugt 4 år for at diskutere løn med min leder. Jeg har brugt 4 år for at løse en opgave, ikke? Altså, det er fra 2 vinkler, man kan se det. Hvorimod hvis jeg var driftsoperatør og ikke havde taget nogen uddannelse, jamen selvfølgelig, så ville jeg diskutere med lederen for at løse problemerne mellem de andre, ikke?”

4.6 Almene samfundsmæssige problematikker

Nogle af de vanskeligheder, medlemmer med anden etnisk baggrund kan møde på arbejdspladsen, og som kan nedtone lysten til at blive tillidsrepræsentant, kan relateres til mere overordnede samfundsmæssige problemstillinger såsom fordomme og diskrimination.

Fordomme/diskrimination

Flere nævner, at kritiske bemærkninger er et aspekt, man er nødt til at tage med, hvis man vil være tillidsrepræsentant.

“Lige meget hvor meget man flager med, at man er socialdemokrat og det ene og det andet – der vil altid være en, der inderst inde ikke kan lide udlændinge.”

De fleste har imidlertid betonet fordommene som et aspekt, der ikke fylder så meget i det hele billede, og som kun kommer til udtryk hos enkelte kolleger. Men omvendt indikerer deres erfaringer også, at det kræver personlig styrke at være tillidsrepræsentant og have en anden etnisk baggrund. Man kan ikke automatisk regne med at blive accepteret på lige fod med en etnisk dansker. I flere tilfælde betyder det imidlertid en del, at de, som stiller op som tillidsrepræsentanter, har været på arbejdspladsen i en årrække. Som tidligere nævnt oplever flere, at deres etniske identitet træder i baggrunden, når kollegerne opnår et større kendskab til dem som personer.

Janteloven

På nogle arbejdspladser kan janteloven i visse tilfælde få en etnisk dimension, hvor den kommer til udtryk ved, at etniske minoriteter ikke skal tro, de har mere at skulle have sagt end etniske danskere. Jo mere fremtrædende en plads man har på arbejdspladsen, des mere vil de bemærkninger fylde, fx i kraft af tillidsrepræsentantrollen.

Den etniske version af janteloven er sandsynligvis mere udbredt på bestemte typer arbejdspladser end andre. Men om dette gælder arbejdspladsen eller de personer, som bliver ansat, kan være svært at vurdere. Ikke desto mindre drager interviewpersonerne en parallel til generelle holdninger i samfundet, som kan slå igennem tilfældigt på den enkelte arbejdsplads, alt efter hvem der bliver ansat, og som ideelt set også kræver en løsning, der rækker ud over den enkelte arbejdsplads.

Parallelt med de problemer, der kan opstå i områder af landet, hvor mange indvandrere bor i ghettolignende boligområder, har nogle også erfaret, at separationen sætter aftryk i integrationsproblemer på arbejdspladserne. Det oplevede en interviewperson, som efter at have haft flere forskellige typer job i provinsbyer i Jylland, flyttede til København og blev ansat i en større forstadvirksomhed. Når man holder sig hver for sig i fritidslivet afspejles det også i, at den sociale mur er hårdere at trænge igennem i arbejdslivet.

“Det, der chokerede mig, da jeg flyttede fra Jylland og hertil, var, at de fleste indvandrere i Jylland er bedre integrerede end dem, der er her. I København har man parallelsamfund, fuldstændig, og hvor fx i Jylland i landsbyerne, i de små samfund, hvor du ser folk interesserer sig for hinanden, involverer indvandrerne sig i den lokale skole, i den lokale idræt, i det ene og det andet.”

Samfundsmæssige integrationsproblematikker kan også have en negativ effekt på oparbejdelsen af det overskud, som flere peger på, at man skal have for at kunne varetage arbejdet som tillidsrepræsentant. Det handler ikke kun om selv at tage initiativ, men også om at føle sig godt behandlet.

“Man skal have ekstra overskud for at være aktiv. Overskuddet kommer fra, at folk ikke føler sig anderledes behandlet. Men det er ikke noget, fagbevægelsen kan gøre alene. Det er jo hele samfundet, der skal ændre sig.”

Tonen i medierne

Mediedækkede negative holdninger eller historier om kriminalitet, der knyttes sammen med etnicitet, eller om etniske minoriteter som overflodsmennesker i det danske samfund, er med til at vække en harme hos en del af de etniske minoriteter, der er velfungerende på det danske arbejdsmarked. De savner en formidling af deres situation, der anerkender dem som uundværlige medborgere, og som er med til at ændre de negative billeder af etniske minoriteter således, at de ikke “stemples” som mindre dygtige end danskere. En interviewperson fortæller, at han ville ønske, at samtlige taxi- og buschauffører i Københavnsområdet nedlagde arbejdet en enkelt dag. Som han siger, ville det sætte et hjul i samfundet helt i stå. Og fordi der er en klar overrepræsentation af medarbejdere med anden etnisk baggrund i disse hverv, er håbet, at aktionen ville understrege deres “nyttевærdi” på det danske arbejdsmarked.

I den sammenhæng savner flere opbakning fra fagbevægelsen, ikke som individuel støtte, men som et modspil til tonen i medierne. Når fagbevægelsen repræsenterer en række etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, er det oplagt at træde tydeligere i karakter og formidle positive historier og erfaringer således, at etniske minoriteters medlemmer heller ikke bliver i tvivl om, hvorvidt fagforeningerne er deres organisationer. Så længe nogen har denne tvivl, kan tvivlen modvirke lysten til at engagere sig fagligt.

5 Forslag til indsatser

Forslagene til indsatser bygger på konklusionerne i analysen, herunder på nogle af de ideer og ønsker til indsatser, som interviewpersonerne er fremkommet med. Forslagene skal ses som nogle bud på, hvad der skal til for at overvinde nogle af barriererne for deltagelse i det fagpolitiske arbejde.

En del af de identificerede barrierer lægger op til konkrete løsningsforslag. Men der er også mere træge barrierer, som kræver fundamentale holdningsændringer både i det danske samfund, i fagbevægelsen og blandt personer med anden etnisk baggrund. Disse barrierer kan enkelte faglige organisationer og personer højst bidrage til at påvirke.

Nogle af forslagene til indsatser er langsigtede og ressourcekrævende, og de er ikke mulige at gennemføre uden et større antal aktørers indblanding, fx som en samlet indsats i fagbevægelsen. Andre forslag er mere beskedne og kan bruges af både forbund, lokalafdelinger og tillidsvalgte.

Da der er stor forskel på de enkelte fagforbunds indsatser i forhold til etniske minoriteter, vil der være nogle af forslagene, som allerede er aktuelle i nogle forbund. Disse forslag er medtaget uden, at der er gjort rede for, hvordan status for forslagene er i forbundene, fordi det vurderes at være forslag, som er rettet mod alle forbund i fagbevægelsen.

5.1 Information og støtte

Et gennemgående træk i interviewene er, at der efterspørges en mere aktiv rolle fra hele fagbevægelsen i forhold til at give medlemmer med etnisk minoritetsbaggrund mere viden om fagbevægelsen samt i forhold til en aktiv støtte til de medlemmer, som allerede er eller viser interesse for at blive fagligt aktive.

⇒ *Fagbevægelsen skal informere og agitere mere målrettet til etniske minoriteter om fagbevægelsens fordele og muligheder.*

Information og viden om fagbevægelsen kan bestå både i mere bred information om fagbevægelsens historie og rolle i samfundsudviklingen og i information om fagbevægelsens tilbud og det enkeltes medlems muligheder.

En styrkelse af informationsindsatsen handler både om mere skriftlig og om mere levende information. Blandt nogle medlemmer med anden etnisk baggrund er der især behov for formidling af information via ansigt til ansigt kontakt således, at opklarende spørgsmål kan stilles med det samme og eventuelle misforståelser afklares.

Desuden vil information, som formidles i tæt kontakt, sandsynligvis være mest effektiv, fordi der kan tages større hensyn til den enkeltes forudsætninger for at gå i dialog om emnet. Denne form for oplysningsindsats er imidlertid også den mest ressourcekrævende. Alternativt eller som et supplement kunne de faglige organisationer afholde temadage på arbejdspladserne, i lokalafdelingerne eller på et kursussted, hvor de medlemmer, som ikke allerede er fagligt aktive, inviteres til oplæg og dialog om den danske fagbevægelses tilbud og muligheder.

De faglige organisationer kunne desuden samarbejde med a-kasserne om at afholde lignende informationsdage for arbejdssøgende. Endelig er det oplagt at øge kendskabet til de oplysningsindsatser, som allerede er igangsat. FOA har fx tilsyneladende gode erfaringer med mangfoldighedskurser, hvor forbundet betaler udgifterne til 3-dages informationskurser for medlemmer med anden etnisk baggrund. En udbredelse af kendskabet til disse positive erfaringer kunne inspirere andre faglige organisationer til at igangsætte lignende initiativer.

Hvad angår skriftligt informationsmateriale er det ikke kun et spørgsmål om at øge kvantiteten, men i nogle tilfælde også om at ændre den sproglige udformning. Skriftlig information om fagbevægelsen skal formidles i et let tilgængeligt sprog til personer med et smalt eller mangelfuldt dansk sprog.

Det er vigtigt, at der ikke alene fokuseres på en styrkelse af den skriftlige informationsindsats, hvis man skal fange interessen hos dem, der ikke allerede ved noget om fagbevægelsen. Nysgerrigheden efter at vide mere går ofte hånd i hånd med oplevelsen af et engagement, som sjældent kan formidles på skrift. Men skriftligt materiale, evt. på flere forskellige sprog, kan være et godt supplement til mere levende formidlet information.

Information om, hvor man kan finde mere viden, er også oplagt – både i forhold til informationsmateriale stilet til almindelige medlemmer og til tillidsvalgte. Det er fx ikke sikkert, at alle tillidsrepræsentanter har overblik over, hvilket tilgængeligt informationsmateriale forbundene har på forskellige sprog.

For at forebygge, at informationsindsatsen bliver tilfældig og sporadisk, kunne forbundene udarbejde en egentlig informationspolitik.

⇒ *Fagbevægelsen skal give mere støtte og opbakning til de medlemmer, som allerede er fagligt aktive.*

De, som allerede er fagligt aktive, har en central rolle i at oplyse og opmuntre andre til at blive det. Det er derfor væsentligt, at de videregiver et positivt billede af det faglige arbejde. Idet der ikke er principielle grænser for, hvordan, hvornår og hvor meget kollegerne kan trække på tillidsrepræsen-

tanten, er det vigtigt at have et fagligt bagland, der er parat til at give støtte og vejledning, hvis arbejdet bliver en belastning.

Behovet for ekstra støtte kan være særligt udtalt blandt tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund, fordi de kan have sproglige vanskeligheder og møder mere modstand end etnisk danske tillidsrepræsentanter. Støtten kan udgøre en ventil, som er med til at sikre, at de ikke mister det faglige engagement og i værste fald brænder ud.

Det varierer meget, hvor god opbakning tillidsrepræsentanterne har i deres faglige organisationer. Det kunne derfor være en idé at systematisere støtten, fx via rutinelagte samtaler eller via tilbud om korterevarende kursusforløb i, hvordan tillidsrepræsentanten kan takle de særligt vanskelige situationer, der kan opstå i arbejdet.

En del af tillidsrepræsentanterne med etnisk minoritetsbaggrund er ved siden af eller som en del af deres arbejde som tillidsvalgt meget engageret i integrations- og mangfoldighedsarbejde. Det vil derfor være en styrkelse af deres arbejde som tillidsrepræsentant, at det overvejes, hvordan støtten til integrationsarbejdet kan integreres i støtten til de fagligt aktive.

Det er desuden vigtigt, at de faglige organisationer diskuterer eller samarbejder mere om, hvilken og hvor meget støtte organisationernes repræsentanter i det fagpolitiske arbejde har behov for, hvilket også gælder i forhold til etnisk danske tillidsrepræsentanter. Støtten kan eventuelt forbedre vilkårene for arbejdet som tillidsrepræsentant, herunder forbedrede mulighederne for at blive frikøbt til arbejdet, præcisering af de formelle rammer for, hvilke opgaver tillidsrepræsentanterne skal varetage samt forbedrede muligheder for faglig konsulentbistand i de tilfælde, hvor tillidsrepræsentanterne er overbelastede. Sådanne forbedringer af vilkår for arbejdet kunne samtidig være med til at give tillidshvervet et bedre image.

⇒ *Fagbevægelsen skal ansætte flere medlemmer med anden etnisk baggrund.*

Fagbevægelsen bør afspejle samfundet. En repræsentation, som svarer til medlemmernes etniske baggrund, kan styrke indvandrerens tro på, at de bliver betragtet som fuldgyldige medlemmer af fagbevægelsen.

På samme måde kan man anskue antallet af ansatte med etnisk minoritetsbaggrund i fagbevægelsen. Hvis etniske minoriteter er underrepræsenterede blandt de ansatte, og hvis det højeste en person med etnisk minoritetsbaggrund kan nå i fagbevægelsen er at blive tillidsrepræsentant, er det vanskeligt at undgå at fortolke en skæv etnisk medarbejdersammensætning som udtryk for andet end forskelsbehandling.

Den etniske medarbejdersammensætning i de faglige organisationer har i høj grad en symbolsk betydning. Jo flere ansatte, der har en anden etnisk baggrund, des mere velkomne og værdsatte føler medlemmer med anden etnisk baggrund sig også. Det kan virke motiverende eller være med til at fastholde et fagligt engagement, hvis udsigten og mulighederne for det faglige arbejde strækker ud over arbejdspladsen. Derfor kan rekrutteringsstrategier internt i organisationerne have en afsmittende effekt på det faglige arbejde på arbejdspladsniveau. Ligesom uddannelse og kompetenceudvikling er attraktive varemærker for et tillidshverv, gælder det samme således for karrieremuligheder. Det kan være en særlig udfordring at ansætte flere med anden etnisk baggrund på et tidspunkt, hvor medlemstilbagegang begrænser organisationernes muligheder. Men omvendt er det værd at have in mente, at denne tilbagegang ikke gælder medlemmer med anden etnisk baggrund⁴.

⇒ *Fagbevægelsen skal klæde tillidsrepræsentanter bedre på til at informere, støtte og motivere medlemmer med anden etnisk baggrund.*

Tillidsrepræsentanthvervet er i forvejen presset fra flere sider. Medlemsorganisationer, der ikke længere kan forvente, at nye medlemskaber opstår pr. automatik, kolleger, der har særlige forventninger til tillidsrepræsentanternes socialpsykologiske evner og den traditionelle problematik om, at tillidsrepræsentanter sjældent har den "fornødne" tid til arbejdet, vidner samlet set om, at kravene til arbejdet er høje og meget forskellige. Nemmere bliver det ikke, når der oven i købet opstår et særligt informationsbehov i forhold til medlemmer med andre etniske baggrunde. Deres rødder i andre fagforeningskulturer og traditioner stiller nogle etnisk danske tillidsrepræsentanter over for særlige udfordringer.

Det er langt fra sikkert, at alle tillidsrepræsentanter er opmærksomme på de forbehold, nogle medlemmer med anden etnisk baggrund har over for fagbevægelsen og dens repræsentanter. Det er fx en speciel opgave at overbevise om, at involvering i den danske fagbevægelse ikke fører til hverken fængsel eller retsforfølgelse. Det samme gælder formidlingen af, at det på danske arbejdspladser værdsættes at stille spørgsmål og gå i dialog med kolleger, der har en højere position end en selv. Derfor skal tillidsrepræsentanterne måske lægge en ekstra indsats i at opbygge et tillidsforhold til de etniske minoritetsgrupper.

Det er nyere problemstillinger, som der er behov for, at tillidsrepræsentanterne bruger mere tid på, og som de oplagt kunne blive bedre uddannede til at håndtere (se også neden for om uddannelse).

⁴ Se bl.a. "Fra passiv stemme til aktivt talerør. - En kortlægning af initiativer til fremme af etnisk integration og ligestilling i fagbevægelsen". mhtconsult 2004.

5.2 Fagbevægelsens politik og holdninger

Et gennemgående tema i analysen af barriererne for at blive tillidsrepræsentant er, at engagementet, interessen og støtten fra fagbevægelsens side til etniske minoriteter opleves som fragmenteret og mere eller mindre tilfældig og knyttet til enkeltpersoner. I flere fagforbund synes der er således at være et behov for, at "organisationens stemme" trænger tydeligere igennem og sender et signal til de ansatte om, hvordan de skal håndtere spørgsmålet.

⇒ *LO og fagforbundene bør udarbejde politik for etnisk ligestilling.*

Der er således behov for, at LO og forbundene formulerer, synliggør og aktivt implementerer en etnisk ligestillingspolitik. Samtidig er der behov for en mere ensartet og kontinuerlig indsats i fællesskabet på tværs af forbundene.

⇒ *Fagforbundene bør fokusere på, hvordan lokalafdelingerne kan højne fokus på etnisk repræsentation på arbejdspladsen.*

Interessen og prioriteringen af spørgsmål vedrørende etnisk ligestilling, integration og repræsentation på arbejdspladsen kunne med fordel højnes i lokalafdelingerne. Men det springende punkt er, hvordan dette kan gøres i og med lokalafdelingernes forholdsvise store grad af selvbestemmelse og uafhængighed. Denne suverænitet kan derfor ses som en barriere for etniske minoriteter. Der er behov for, at lokalafdelingerne er synlige over for alle medlemmer med anden etnisk baggrund, både dem, der viser et fagligt engagement, og dem, som ikke har megen viden om fagbevægelsens betydning.

Et forslag er at udarbejde et idékatalog til lokalafdelingerne med konkrete forslag til, hvordan de kunne styrke arbejdet for etnisk repræsentation på arbejdspladsen. Herunder kunne en idé være at tilbyde nye medlemmer med anden etnisk baggrund en samtale om, hvad fagforeningen har af tilbud og muligheder. Især i de tilfælde, hvor tillidsrepræsentanter ikke formår at imødekomme disse behov, eller på arbejdspladser, hvor der ikke er tillidsvalgte, er det nødvendigt, at lokalafdelingerne træder tydeligere i karakter.

Ansvar for at sætte arbejdspladsrelaterede integrationsspørgsmål højere på dagsordenen hviler imidlertid ikke alene på lokalafdelingernes eller hovedorganisationernes skuldre. Medlemmerne lokalt bærer også et ansvar for at indgå i dialog med og stille krav til deres lokalafdelinger. Også NIF kunne fx rette deres lokalt forankrede aktiviteter mod at inspirere medlemmer til at indgå i et samarbejde med lokalafdelingerne.

En anden mulighed er, at de lokale afdelinger indgår i et samarbejde med de eksisterende etniske foreninger om fælles aktiviteter eller i forbindelse med information om fagbevægelsen.

⇒ *Fagbevægelsen skal signalere klare holdninger til generelle integrationssspørgsmål.*

Fagbevægelsen må træde tydeligere frem i medierne og i politiske debatter for at markere en klar holdning til integrationsspørgsmål på et mere overordnet plan. Så længe fagbevægelsen ikke forsøger at udgøre et modspil til fordomsfulde, diskriminerende eller decideret “indvandrerfjendske” stemmer, kan medlemmer med en anden etnisk baggrund blive i tvivl om, hvorvidt de faglige organisationer virkelig er “deres organisationer”. Denne tvivl kan være en medvirkende årsag til, at det kan tage længere tid at opnå tillid til en etnisk dansk tillidsrepræsentant end til en tillidsrepræsentant, som også har en anden etnisk baggrund. Hvis de faglige organisationer forventer et større engagement blandt etniske minoriteter fremover, må de “give igen” ved blandt andet kontinuerligt at fremhæve behovet for etniske minoriteters integration på danske arbejdspladser samt formidle succes historier og gode eksempler som modvægt til mediernes negative billeder.

5.3 Uddannelsen

I analysen indgår 2 niveauer for uddannelse, som kan styrkes i forhold til etniske minoriteter. For det første er der uddannelsen for allerede valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter, og for det andet er der kurser rettet mod at motivere og informere medlemmer med anden etnisk baggrund, som viser interesse for fagligt arbejde.

De forslag til ændringer af TR-uddannelsen, som her fremsættes, er allerede gennemført inden for nogle faglige organisationer. Forslagene går dels på en forbedring af etniske minoriteters muligheder for at følge med i uddannelsesforløbet, dels på at opdatere uddannelsen i forhold til en etnisk mainstreaming.

⇒ *Der skal være mulighed for at gennemføre moduler af kortere varighed.*

⇒ *Der skal være mulighed for at indsætte særlige moduler i uddannelsen.*

Et særligt gode ved TR-uddannelsen er, at personer med etnisk minoritetsbaggrund her har mulighed for at møde etniske danskere, som også er fagligt aktive. Det vil sige, at tillidsrepræsentanter med henholdsvis dansk og anden etnisk baggrund kan danne netværk eller blot lære hinanden at kende og dermed opnå bedre forståelse for kulturelle og traditionsbestemte forskelle og behov. Nogle deltagere kan dog på grund af sproglige vanskeligheder have svært ved at følge med i undervisningen. Dette kan der kompenseres for ved at indsætte moduler i uddannelsen specielt rettet til personer, der har brug for ekstra støtte og undervisning.

Desuden kan uddannelsen opsplittes i flere moduler af kortere varighed. Det ville betyde, at de deltagere, som har svært ved at følge med, bedre kunne overskue forløbet. Desuden ville det være med til at afhjælpe eventuelle problemer med at få fri fra arbejde til at deltage i kurserne.

⇒ *Der skal være mulighed for kursusforløb uden overnatninger.*

Kursusforløb uden overnatninger vil åbne TR-uddannelsen for en række personer, som slet ikke deltager, hvis de er nødt til at overnatte. Selvom længere internatkurser kan have særlige fordele i forhold til kontakter og netværksopbygning, er det ikke hensigtsmæssigt at udelukke en række potentielle deltagere ved at fastholde denne form som den eneste form. Eventuelt kunne kurserne afholdes lokalt således, at der ikke er behov for overnatning.

En anden mulighed kunne være at styrke oplysningsindsatsen over for ægtefæller i de familier, hvor hjemmet er en barriere for fagligt engagement. Usikkerhed om, hvad det vil sige at være tillidsrepræsentant, hvad kursusforløbene går ud på, og hvorfor det er relevant at overnatte, kan være med til at forklare en del af den skepsis, nogen møder i familien. På nogle kurser er det allerede praksis, at ægtefællen er med den første dag for at afmystificere kursusdeltagelsen.

⇒ *Der skal undervises mere i viden om integration på TR-uddannelsen – etnisk mainstreaming af uddannelserne.*

En etnisk mainstreaming af TR-uddannelsen kan give de nye tillidsrepræsentanter bedre forudsætninger for at takle de problematikker, der kan opstå på arbejdspladser med etnisk sammensatte medarbejdergrupper. Især hvis der er deltagere med forskellige etniske baggrunde på uddannelsen, er der særligt gode muligheder for at gå i dialog om emnet.

⇒ *Indsatsen med motiverende kurser for etniske minoriteter kan styrkes.*

Der bliver allerede nu afholdt Frontløberkurser for personer med etnisk minoritetsbaggrund. Frontløberkurserne er en indsats, der kan medvirke til at skabe nye og flere rollemodeller, men hvis der skal udvikles flere fagligt aktive rollemodeller, er det vigtigt, at der er et godt match mellem deltagerens interesser og forudsætninger og de kursusforløb, som har til hensigt at udfolde deres potentialer. Der kunne eventuelt arbejdes med moduler, som kan vælges af den enkelte i forhold til personlig relevans.

Nogle forbund afholder Mangfoldighedskurser for deres medlemmer med anden etnisk baggrund. Analysen af interviewene viser, at disse kurser har en positiv effekt på både motivation og viden hos deltagerne. Indsatsen kunne styrkes og udbredes også til forbund, som ikke har særlig fokus på etniske medlemmers repræsentation eller på integrationsproblematikken.

5.4 Positiv særbehandling

Positiv særbehandling kan formentlig især bruges til at fremme repræsentationen af etniske minoriteter blandt ansatte i fagforbundene og LO. Men der er forskellige holdninger til brugen af positiv særbehandling.

En holdning er, at man bidrager til at fastholde etniske minoriteter i offerrollen ved særbehandling. Såfremt forskellige medlemsgrupper behandles lige, bør der ikke være behov for positiv særbehandling. Derfor er det først og fremmest relevant at diskutere ligestilling.

En modsatrettet holdning er, at som situationen er nu, hvor medlemmer med anden etnisk baggrund er underrepræsenterede på arbejdsplads- såvel som på organisationsniveau, er det nødvendigt at overveje positiv særbehandling.

Den simpleste form for positiv særbehandling vil være, at der i en ansættelsessituation vælges en person med etnisk minoritetsbaggrund frem for en etnisk dansk, såfremt ansøgerne er lige kvalificerede.

En mere radikal idé er at vælge ansøgeren med anden etnisk baggrund, selvom vedkommende ikke nødvendigvis har lige så gode kvalifikationer som en etnisk dansk ansøger. Dette kunne ske i kombination med tilbud om opkvalificeringsforløb.

Endelig kan personer med etnisk minoritetsbaggrund specielt opfordres til at søge opslåede stillinger. Det kunne være med til at opveje etniske minoriteters mindre chancer for at opnå en stilling i fagbevægelsen gennem uformelle netværk. Og samtidig kunne det måske medføre et større antal ansøgere med anden etnisk baggrund.

Et forslag er således at:

⇒ *Det bør afklares om og i hvilke sammenhænge fagbevægelsen kan drage fordel af at benytte positiv særbehandling af medlemmer med etnisk minoritetsbaggrund.*

5.5 Mentorordninger og rollemodeller

Allerede eksisterende indsatser for at skabe rollemodeller og mentorordninger kan styrkes og udbredes. Der er mangel på mentorer, som kan støtte nye aspiranter i det fagpolitiske arbejde, og indsatsen kunne være mere systematisk og nå længere ud til fagbevægelsens forskellige led.

⇒ *Lokalafdelingerne eller tillidsrepræsentanterne kan opfordre medlemmer på arbejdspladserne til at blive mentorer for medlemmer med anden etnisk baggrund.*

Disse mentorer kunne være menige medlemmer i stedet for tillidsrepræsentanter således, at tiden til arbejdet med at inspirere og hjælpe potentielt interesserede medlemmer i højere grad ville blive sikret. Disse mentorer behøver ikke at have et indgående kendskab til fagbevægelsen – deres primære opgave kunne være at inspirere til at deltage i Frontløberkurset eller lignende motiverende aktiviteter. Samtidig kunne de være med til at vurdere, hvilke moduler af disse uddannelsesforløb der ville være relevante for den enkelte, og endelig kunne de følge op på deltagernes erfaringer med kursusforløbet og henvise til tillidsrepræsentanten eller lokalafdelingen, såfremt der er behov for det.

⇒ *Gode eksempler på rollemodeller blandt etniske minoriteter bør eksponeres mere i medierne og på arbejdspladserne.*

De rollemodeller, der allerede er, kunne eksponeres endnu mere. Ideelt set ved, at de “gode eksempler” bliver synlige i medierne således, at de etniske medlemmers identifikation med fagbevægelsen kan højnes, og fordomme mindskes.

