

Virksomheders motiver for at ansætte flygtninge og indvandrere

Hvilke motiver og overvejelser er i spil hos virksomhederne, når de får spørgsmålet om at ansætte og oplære en flygtning eller indvandrer? Hvad kan være udslagsgivende for at sige ja – og hvilke forbehold kan der også være? Hvad møder virksomhedskonsulenten i den indledende kontakt til virksomhederne, når et projekt som dette introduceres?

Her er et redskab, man som virksomhedskonsulent kan bruge til at gøre sig tanker om virksomhedstilgange og motiver.



Udenlandske medarbejdere er en nødvendighed

Virksomheden har fokus på daglig drift, arbejdskraft og rentabilitet. Virksomheden har en kort og operativ styringshorisont. Den har måske ikke tradition for uddannelse og oplæring – og heller ikke vilje til at gå langt ad den vej, for det tager jo tid fra produktionen. Det skal være effektiv og målrettet oplæring på AMU-kurser, hvis det skal være aktuelt.

Motiver for at tage imod en udenlandsk medarbejder kan være:

- Vi mangler kvalificeret arbejdskraft for at kunne imødekomme ordrer.
- Vi har gode erfaringer med en eller flere velfungerende udenlandske medarbejdere.
- Vi har opgaver, som er relativt simple og uden for meget kontakt til danske kunder.
- Vi håber på en stabil og loyal arbejdskraft.
- Der er en fornuftig økonomi i at introducere gennem praktik og målrettet uddannelse.

Forbehold kan være:

- Tager det for lang tid, før de præsterer godt nok i forhold til vores forventninger?
- Kan kommunikation om opgaver og med kolleger og kunder fungere sprogligt?
- Vi er ligeglade med støtteordninger til beskæftigelse og uddannelse – de skal bare hurtigt ind i opgaverne.
- Vi kan sagtens tiltrække og fastholde lokale folk til vores jobs.
- Vores medarbejdere kan ikke bruge de nødvendige timer på at oplære en flygtning eller en indvandrer.
- Vi har ikke kapacitet og ressourcer – og synes det er for stort et arbejde.

Mangfoldighed skaber værdi på bundlinjen

Virksomheden er en vækstvirksomhed med en strategisk og markedsorienteret tilgang – og opererer måske også internationalt. Organisationen er kendetegnet ved at være dynamisk – også ved at udvikle eller rekruttere til de produkter, ydelser og kompetencer, markedet kræver. Virksomheden har en strategi om, at en mangfoldig medarbejderstab skaber værdi og positive resultater på bundlinjen. Ledelsen ser økonomiske og markedsræssige fordele i at tiltrække højtuddannede specialister og operatører med udenlandsk baggrund.

Motiver for at tage imod en udenlandsk medarbejder kan være:

- Vi har stor eksportandel – og eksporterer til mange lande. Derfor er det også en fordel for os at have medarbejdere med forskellige kulturelle baggrunde in-house.
- Vi har engelsk som koncernsprog – og taler engelsk i det daglige i nogle afdelinger – så vi kan godt tage imod en flygtning eller indvandrer, som måske ikke har lært det danske endnu men fint kan varetage udvalgte arbejdsoperationer.
- Vi er hele tiden opmærksom på, at vi er forsynet med de rette kompetencer og medarbejdere – nu og de næste 10 år.
- Vores arbejdsorganisation er sådan, at vi har jobs med både lav og høj kompleksitet i opgaveløsning.

Forbehold kan være:

- Vi en stor organisation – og det kan være en udfordring at få vores driftslederne med på idéen.
- Vi har ordrebogen mere end fyldt, og skal overveje på hvilke tidspunkter, vi kan afsætte god tid til at introducere flygtninge og indvandrere. Vi er optaget af at sikre en god introduktion, for rekrutterings- og oplæringsudgiften vejer tungt.
- Information om de enkelte flygtninge og indvandrere, vi tidligere har taget i praktik, har været for mangelfuld.
- Vi har tidligere ikke fået afstemt forventninger godt nok mellem den enkelte flygtning/indvandrer og virksomheden – fra start og i introduktionsperioden.

Jeg er en ildsjæl, som vil gøre en forskel

Virksomhedens ledelse har et ønske om gerne at ville give en hjælpende hånd til integrationen – måske fordi ejeren er gift med en udlænding og derfor kender godt til udfordringer og muligheder for at komme i job eller uddannelse. Det kan være en mindre eller mellemstor virksomhed, som gerne vil fremstå som 'den rummelige familie' – med plads til forskellige medarbejdertyper.

Motiver for at tage imod en udenlandsk medarbejder kan være:

- Vi vil gerne bidrage til integrationen.
- Vi ser det som vigtigt, at også vi som virksomhed tager et medansvar.
- Jeg har familiemedlemmer, der har udenlandsk baggrund, og ved hvad der skal til for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.
- Vi er i forvejen gode til at få alles kunnen og talenter på banen.
- Det giver noget godt til det kollegiale samarbejds-klima, at vi tager et ansvar for hinandens oplæring og trivsel.

Forbehold kan være:

- Vi har den arbejdskraft, vi har brug for lige nu.
- Vi har viljen – men ikke så meget viden. Vi får i virkeligheden ikke særligt mange kvalificerede henvendelser om jobs fra flygtninge og indvandrere.
- Vi gider ikke for meget administrativt 'bøvl' – der skal være gode 'hjælpere', der kan spare os for at sætte os ind i de forskellige arbejdsgange om at søge tilskud til uddannelse og praktik.
- Kundekontakten er fremhævende i de fleste jobs – og den er på dansk.

CSR-strategi er vigtig i vores organisationskultur

Virksomheden har en strategisk tilgang, et velfungerende set-up for HR – og beskrevet en CSR-politik, der langt henad vejen er indarbejdet på forskellige niveauer i organisationen. Der er en professionel tilgang til rekruttering og introduktion af nye udenlandske medarbejdere generelt – og også hvor det handler om flygtninge og indvandrere. Virksomheden bruger også at markedsføre sig på sin sociale profil og sit samfundsansvar.

Motiver for at tage imod en udenlandsk medarbejder kan være:

- Vi har et godt organisatorisk beredskab for at tage imod flygtninge og indvandrere, fordi både ledere og arbejdsmiljø-/tillidsrepræsentanter ved, hvad der skal til, og er vant til at tilrettelægge gode introduktionsforløb.
- Vi har uddannet et korps af mentorer og/eller kontaktpersoner – også med forskellige kulturelle baggrunde.
- Det giver et internationalt mindset at have medarbejdere fra forskellige lande.
- Vi har et veletableret samarbejde med jobcentre og aktører på dette område.
- Vi har et godt omdømme lokalt og på markedet, fordi vi tager et ansvar for integrationen og CSR generelt.

Forbehold kan være:

- Informationer om kandidaterne til vore jobs som operatører er ofte for mangelfulde. Vi har eksempler, hvor vi ikke har været heldige med det rette match mellem hvad jobbene kræver, og hvad kandidaterne kan.
- Enkelte steder i organisationen har vi ikke lykkedes med at fastholde nye udenlandske medarbejdere udover prøveperioden på jobbet.