



# **Rengøringsbranchens mangfoldighed**

## **– en udfordring for AMU?**

Udarbejdet for Serviceerhvervenes Uddannelses-  
sekretariat

**Birgit Hjermov  
Anne Mette Rasmussen  
Sofie Saxtoft**

**Kubix  
Marts 2007**

Kubix ApS  
Nørre Voldgade 2  
1358 København K

Tlf. 3332 3352  
kubix@kubix.dk  
[www.kubix.dk](http://www.kubix.dk)

## **Indhold**

<b>Hvorfor denne analyse?</b> .....	<b>2</b>
<b>Resumé</b> .....	<b>9</b>
<b>En statistisk mangfoldig branche</b> .....	<b>13</b>
Relativt få nydanske kursister .....	15
<b>Veselinkas historie</b> .....	<b>17</b>
<b>Efteruddannelse – for hvem?</b> .....	<b>19</b>
Medarbejderne .....	21
Virksomhederne .....	24
AMU .....	27
Typerne stiller forskellige krav til AMU .....	27
<b>Dansk kan volde vanskeligheder</b> .....	<b>29</b>
Sprog på arbejdspladserne .....	29
Sprog i AMU .....	32
<b>Giver etnicitet særlige behov for uddannelse? ...</b>	<b>36</b>
Organisationsopfattelse – hierarkisk eller flad .....	36
Familienormer og struktur – køn og alder .....	38
Sociale normer .....	39
Hygiejne .....	41
Og hva' så? .....	42
Fokus flyttes fra mangler til ressourcer .....	42
<b>Hvad er der brug for?</b> .....	<b>45</b>
Nye tilbud og brancheretning af de eksisterende ....	45
Mere og anden markedsføring .....	46
En mere præcis visitation .....	48
Udvikling af pædagogik og skolekultur .....	48
Gode rammer .....	52
TUP-projektet tager over .....	52
<b>Anvendt litteratur</b> .....	<b>53</b>
<b>Bilag 1:</b> Indvandrere i rengøringsbranchen i tal .....	55
<b>Bilag 2:</b> Sammenligning af beskæftigede på AMU- kurser og beskæftigede i branchen .....	68

## Hvorfor denne analyse?

*Mange rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund*

Mange personer med en anden etnisk baggrund end dansk arbejder inden for rengøringsbranchen. Hvor 1,5 % af de etniske danskere arbejder med rengøring, gælder det mere end 20 % af herboende thailændere, filippinere og srilankanere<sup>1</sup>. Denne overrepræsentation skyldes dels at rengøringsbranchen er en af de brancher som mennesker med en anden etnisk baggrund starter i når de kommer til landet. Derfor fungerer rengøringsbranchen i høj grad som introduktion til det danske arbejdsmarked og det danske samfund. Dels forbliver mange i branchen i mange år fordi arbejds-gi- verne værdsætter deres arbejdskraft.

AMU-kurserne skal derfor for det første fungere som en introduktion til branchen og give nye assistenter de rengøringsfaglige kompetencer der er nødvendige for at udføre professionel rengøring. For det andet skal kurserne bidrage til at udvikle erfarne medarbejders kompetencer. Derigennem udvikles branchens kvalitet, effektivitet og arbejdsmiljø. Hvis rengøringsbranchen skal udvikles fagligt og arbejdsmiljø-mæssigt, er det centralt at også disse medarbejdere deltager i efterud-dannelse og – ikke mindst - får udbytte af det.

*Opfylder AMU behovene hos rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund?*

Spørgsmålet er om de eksisterende AMU-kurser opfylder behovene hos rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund? Eller er der behov for at oprette nye eller tilpasse eksisterende kurser til denne målgruppe - og fx udvikle nye undervisningsmaterialer, evt baseret på edb?

Særlige uddannelsesbehov for kursister med anden etnisk baggrund handler ikke bare om at tage hensyn til dansk kundskaber i undervisningen, hvilket allerede er belyst i flere udviklingsprojekter inden for forskellige jobområder. En del rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund har andre erfaringer med skolegang og undervisningsformer end medarbejdere af dansk oprindelse. Det stiller nye krav til undervisere og til undervisningsformen på AMU-kurserne.

*Undersøgelsens formål at afdække behov for nye kurser eller tilpasning af de eksisterende*

Derfor er der behov for at undersøge om de nuværende AMU-kurser inden for rengøringsområdet tager tilstrækkelig hensyn til den brede etniske sammensætning af medarbejdergruppen eller om der er behov for nye eller tilpassede kursustilbud. Det er baggrunden for at Serviceerhvervenes Uddannelsessekretariat har igangsat denne analyse.

Analysen er udført af Kubix. Den statistiske analyse er overvejende udført af Ida Bering og Kamille Godrim Jakobsen mens forfatterne har stået for resten af analysen.

---

<sup>1</sup> Se bilag 1

*Tak til de mange bidragydere*

Vi vil gerne benytte lejligheden til at takke de medvirkende arbejdspladser. Vi vil endvidere gerne sige tak til oplægsholdere og deltagere i underviserworkshoppen: Arbejdsleder Veselinka Stupic, Rentek, konsulent Heidi Sørensen, Dansk Flygtningehjælp, Integration og Anne Friis Johansen, CABI, samt Lone Jensen, AMU-Fyn, Marit Jakobsen, KTS, Janne Bjerregaard og Ilse Nina Senbergs, UCR, og Lene Rasmussen, AMU-Syd, Mette Marcussen, SUS.

Derudover har vi fået stor inspiration og viden fra de nøglepersoner som har kommenteret vores foreløbige konklusioner. Vi vil derfor gerne takke Shahin Laghaei, In2DK, Lone Jensen, bp-u, Anthony Sylvester, 3F, Magbule Züfer, 3F, samt Marianne Søgaard Sørensen, DPU.

Vi vil endelig gerne sige tak til Susanne Wind, 3F, Alice Bugge, Rentek og Connie Brumvig, DI som har været medlemmer af følgegruppen for analysen, sammen med Mette Marcussen og Ellen Larsen fra SUS' sekretariat.

### **Indholdet i analysen**

Behovet for AMU-kurser afhænger af følgende forhold:

- Hvor stor en gruppe medarbejdere der har anden etnisk baggrund end dansk, og hvad der kendetegner denne gruppe
- Kompetencebehov på arbejdspladserne for medarbejdere med anden etnisk baggrund og
- Skolernes erfaringer med at undervise kursister med anden etnisk baggrund.

### *Statistik om branchen*

Vi baserer derfor analysen på en vifte af data. For det første har vi søgt at skabe et statistisk overblik over de ansatte i rengøringsbranchen mht. oprindelsesland, køn og alder. Vi har baseret denne del på en særkørsel baseret på data fra Den registerbaserede arbejdsstyrkestatistik (RAS) 2005 og 2000.

I RAS indgår imidlertid ikke samtlige ansatte der er beskæftiget med rengøring, eftersom indplaceringen i branche afgøres af arbejdspladsens hovedfunktion. De rengøringsassistenter der arbejder i en anden branche, fx på skoler eller plejehjem, er ofte registreret under en anden branchekode. For at få indtryk af den samlede beskæftigelse har vi derfor søgt data fra den kommunale sektor og staten. Disse data er imidlertid ikke opgjort på etnicitet.

RAS-statistikkerne afdækker ikke hvor mange år rengøringsassistenterne har været på arbejdsmarkedet, og hvor længe medarbejdere med anden etnisk baggrund har boet i Danmark.

### *Statistik om AMU-kursister*

For at få et indtryk af hvem der deltager i rengøringskurserne, har vi analyseret deltagere i kurser i rengøringservice i 2005 baseret på tal fra AMU-statistikken. AMU-statistikken giver os ikke mulighed for at følge udviklingen fra 2000 til 2005 da de tilgængelige tal er fra 2004 til dele af året 2006.

### *Erfaringsopsamling fra andre projekter*

For at belyse nogle af de mange facetter ved branchen som statistikken ikke kan give tal for, vil vi tage afsæt i de erfaringer som er skabt i andre undersøgelser, udviklingsprojekter mv. Derfor har vi indledningsvist undersøgt erfaringer fra andre gennemførte projekter som kan have relevans for rengøringsområdet.

### *Arbejdspladscases*

Vi har derudover gennemført caseanalyser på 6 rengøringsarbejdspladser: Tre private rengøringselskaber, et plejehjem og to kommunale rengøringsafdelinger. Som led i disse cases har vi interviewet ansatte og ledere beskæftiget med hospitalsrengøring, rengøring af daginstitutioner, plejehjem og skoler, kontorrengøring og rengøring i medicinalindustrien. Vi har interviewet rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund og danske kolleger, samt tillidsrepræsentanten hvor det har været muligt. Vi har også interviewet ledere på alle niveauer: tilsynsassistenter, oldfrue, arbejdsledere samt rengøringschefer, driftsledere og HR-konsulenter. Til sammen giver casene et solidt indblik i denne branches mange forgreninger.

Interviewene har haft fokus på arbejdspladsernes udtalte og uudsatte forventninger til deres medarbejdere og hvordan medarbejdere med en anden etnisk bagage lever op til disse forventninger. Arbejdspladsernes krav til faglige og kulturelle kompetencer har betydning for behovene for efteruddannelse blandt medarbejdere med anden etnisk baggrund. Vi har derfor undersøgt hvordan nye og erfarne medarbejdere læres op og uddannes, samt om der er særlige områder som de har brug for at lære, men hvor der mangler kurser i dag. Det kan både være kurser i rengøringsfaglige temaer, kulturformidling, samarbejde, dansk og personlig udvikling.

Vi har tillige spurgt medarbejderne om erfaringer med at arbejde sammen med kolleger med forskellig herkomst.

### *Underviserworkshop*

Underviserens erfaring med hvordan kursister med anden etnisk baggrund indgår i undervisningen, deres udbytte mv. kan belyse om der er behov for nye kurser, tilretninger i undervisningsform, pædagogik, lærerkompetencer, undervisningsmaterialer, afholdelsesformer mv. Undervisning bygger altid på nogle forestillinger om hvordan en typisk kursist fungerer på holdet, i forhold til læreren, i forhold til egen tilegnelse af nyt stof, arbejdsformer mv. Det kan fx handle om at deltagerne forventes at synes det er meningsfuldt at arbejde

i grupper og ikke kun synes det er rigtig undervisning hvis læreren taler. Eller at man skal stille spørgsmål hvis man ikke forstår stoffet. De fleste danske kursister lever op til forventningerne mens de kan være fremmede for kursister med anden etnisk baggrund. Undervisernes og skolernes forventninger til kursisterne har stor betydning for hvilket udbytte rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund får af at deltage i AMU-kurser.

Vi har derfor gennemført en workshop med deltagelse af undervisere. På workshoppen har vi drøftet resultaterne af den statistiske analyse og arbejdspladscasene. Vi har derudover spejlet undervisernes erfaringer i diskussioner med en arbejdsleder med anden etnisk baggrund, en konsulent fra Dansk Flygtningehjælp, Integration, der har stor erfaring i at mediere mellem kulturer samt en konsulent fra Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats. Sidstnævnte har netop færdiggjort en analyse<sup>2</sup> af indvandrerkvinders drømme og erfaringer sammenholdt med de forestillinger som de pågældende kvinders daglige ledere har haft om hvad kvinderne ønsker.

Den kvalitative del af analysen undersøger dermed hvilke forventninger hhv arbejdspladser og skoler har til rengøringsassistenternes kompetencer og hvordan det hænger sammen med kursusudbudet.

#### *Perspektiverende interview*

Gruppen af rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund er meget heterogen med hensyn til kultur, uddannelses- og arbejds erfaringer mv. Gruppen består både af analfabeter og højtuddannede. Personer som har været i Danmark i mange år og nogle som lige er kommet. Fra lande som kulturelt er tæt på eller langt fra Danmark. For at perspektivere og nuancere erfaringer fra arbejdspladscases og workshop har vi interviewet 4 nøglepersoner med bredt kendskab til feltet.

Fra arbejdspladscasene og underviserworkshop har vi fået indtryk af at der er store geografiske forskelle på hvor stor en andel af de beskæftigede der har en anden etnisk herkomst. Andelen er størst i Københavnsområdet og de store byer i provinsen.

#### **Nogle ord om betegnelser**

I projektansøgningen har vi brugt betegnelsen 'mennesker med en anden etnisk baggrund end dansk' om de rengøringsassistenter der er i fokus for denne undersøgelse.

Vi har siden overvejet om den mere mundrette betegnelse 'nydansker' måske kunne anvendes. Men hvor længe er man 'ny' som dansker? Hvornår bliver man så

---

<sup>2</sup> Anne Friis m.fl.: *Kortuddannede kvinder i job – nu og fremover*, CABI januar 2007

'gammeldansker'? Trods disse betænkeligheder har vi valgt også at bruge denne betegnelse, da den signalerer at disse mennesker også er danske.

Undervejs er vi blevet klar over at der anvendes forskellige betegnelser i forskelligt regi. I skoleverdenen anvendes mindst to: tosprogede (selv om fx mange kurdere er mindst tresprogede) og mennesker der har dansk som andetsprog.

Statistikken skelner efter oprindelsesland/herkomst og sonderer derfor mellem danskere, indvandrere og efterkommere.

I AMU-lovgivningen anvendes betegnelserne flygtninge og indvandrere.

Og i pressen anvendes betegnelserne første, anden og evt. tredje generation ofte.

Kært barn har sandelig mange navne!

Vi har derfor valgt at anvende forskellige begreber i forskellige afsnit. Det kan måske virke forvirrende, men er tro over for kilderne.

### **Nogle ord om kultur og mangfoldighed<sup>3</sup>**

I dette afsnit vil vi vie nogle linier til forskellige forståelser af kultur, etnicitet og mangfoldighed.

*Kultur som det særlige ved forskellige nationer eller grupper*

Traditionelt er 'kultur' forstået som det særlige der er forbundet med et bestemt geografisk område eller en bestemt nation. Fokus er i denne forståelse på essensen i forskellige kulturer. Ord som 'kulturmøde' og 'kultursammenstød' er i tråd med denne tradition. Kultur anses nærmest for at 'bo' i den enkelte og betragtes som givet en gang for alle. Det er derfor muligt – i denne tankegang – at tale om hvad det vil sige at være dansk. Det danske kan så at sige observeres som særlige værdier, holdninger og handlinger. Denne tilgang har tendens til at underbetone ligheder mellem kulturer – og underbetone forskelle inden for egen kultur. Dette syn modsiges af at alle danskere ikke er enige om hvad det vil sige at være dansk. Nogle lægger vægt på bestemte værdier såsom tolerance og frisind, mens andre lægger vægt på bestemte institutioner, traditioner og religiøsitet.

*Kultur som analytisk kategori*

Over for dette syn er der de senere årtier vokset en anden forståelse frem. I denne forståelse ses 'kultur' som en analytisk kategori. Efter denne forståelse er

---

<sup>3</sup> Afsnittet bygger på Iben Jensen: Kulturel kompetence. Bidrag til dokumentationsrapporten til det nationale kompetenceregnskab, [www.nkr.dk/Visartikel.asp?artikelID=182](http://www.nkr.dk/Visartikel.asp?artikelID=182), 2002, Kubix og Dansk Flygtningehjælp: Integration – en fælles opgave, april 2004 samt Maja Kiener Jensen m.fl.: 'Forskel' - der gør en forskel, speciale på RUC, 2002

mennesket både et produkt af og aktiv medskaber af kultur. Betydningen af at være dansk vil dermed være forskellig for forskellige mennesker til forskellige tider.

*Kultur som orienteringspunkt*

At 'kultur' får så stor betydning i omgangen med hinanden forklares ud fra denne tradition med at mennesker har behov for fællesskaber. Mennesker skaber fællesskaber ved at definere hvem der er med i fællesskabet og hvem der ikke er, hvad fællesskabet har til fælles og hvad fællesskabet står i modsætning til.

Kultur bliver dermed et udtryk for den betydning, et fællesskab tillægger sig selv og forstår verden ud fra. Det er netop i mødet med mennesker fra andre kulturer at vi bliver opmærksomme på vores egen. Personer fortolker hvad andre siger på baggrund af hhv deres forudgående opfattelse af den andens kultur, den kulturelle forforståelse, og deres kulturelle selvforståelse. Begge parter idealiserer egne værdier og fortolker den anden kultur på baggrund af de værdier der ligger i deres egen kultur. Derfor kan den anden kultur blive ved med at fremstå uforståelig, ulogisk og usammenhængende fordi man ikke idealiserer den fremmede kultur på samme måde som man gør med sin egen.

*Kultur blot én faktor at orientere sig efter*

Kultur er blot én faktor blandt mange andre der kan anvendes til at afgrænse hvem der er en af os – og hvem der ikke er. Kultur er dermed ikke afgørende i alle situationer. Kultur kan være på spil i nogle situationer, mens andre faktorer såsom personens køn, alder, uddannelse, politisk holdning etc. kan være afgørende for fortolkninger og handlinger i andre situationer.

*Etnicitet*

Etnicitet er som begreb vundet frem de senere år. Etnicitet bruges både om tilhørsforhold til bestemte folkeslag og om etnisk identitet.

Det ser ud til at kultur og etnicitet anvendes som synonyme. Der er dog i hvert fald én forskel: flere folkeslag kan dele kultur, fx når man taler om en europæisk kultur, men ikke etnicitet.

Etnicitet kan ligesom kultur tolkes som det der særligt karakterer et folkeslag, og som noget der skabes i relationer mellem mennesker og anvendes til at afgrænse fællesskaber.

*Mangfoldighed og/eller ligestilling?*

### **Mangfoldighed og ligestilling**

Til sidst nogle ord om forskellige politiktilgange: mangfoldighed og ligestilling.

*Fokus på ligheder...*

Ligestillingstilgangen har fokus på de områder hvor vi er ens, og lægger derfor vægt på at sikre at alle behandles ens, fx at sikre at menneskerettighederne gælder alle mennesker.

*... eller forskelle*

Mangfoldighedstilgangen har derimod fokus på forskellighed og den betydning vi tillægger 'forskelse'. Forskelle bliver først et problem når de ikke værdsættes og når de giver forskellige muligheder og begrænsninger. Derfor lægger mangfoldighedstankegangen vægt på en anerkendende tilgang der værdsætter at mennesker er forskellige og har forskellige ressourcer. Mennesker skal derfor behandles forskelligt. Denne tilgang kan give god mening, fx i forhold til kompetenceudvikling. Der kan derfor være behov for begge tilgange.

### **Læsevejledning**

Vi indleder rapporten med et resumé af de vigtigste konklusioner.

*Et statistisk billede*

Derpå følger en meget kort gennemgang af hovedresultaterne af den statistiske analyse. Resultaterne er yderligere dokumenteret i bilag 1 og 2.

For at få indblik i de dynamikker der fører til det statistiske billede, følger dernæst en række kapitler hvor vi præsenterer resultaterne af arbejdspladscases, underviserworkshop og nøglepersoninterview.

*En konkret historie*

Vi indleder denne del med at fortælle en historie om at komme til Danmark, få arbejde og komme på AMU sådan som en nydansk arbejdsleder har oplevet det.

*Forskellige rationaler på spil*

Derpå forsøger vi at skabe overblik over de rationaler der er udslagsgivende for om rengøringsassistenter og arbejdspladser prioriterer AMU, og om AMU's praksis støtter op.

*Sprog og etnicitet*

Vi ser i de følgende to afsnit på to forhold som i særlig grad har været i fokus som forklaringsmodeller: betydningen af at kunne tale dansk og betydningen af etnicitet.

*Udviklingsområder*

Rapporten afrundes med et kapitel hvori vi konkluderer på, på hvilke områder udvikling af AMU kan bidrage til at nydanske rengøringsassistenter i højere grad deltager i AMU og får et udbytte heraf.

## Resumé

*En mangfoldig branche*

Rengøringsassistenter beskæftiget i Danmark stammer fra alle verdensdele. Næsten en tredjedel er ikke født i Danmark. Langt den overvejende del af indvandrere og flygtninge er førstegeneration i Danmark.

*To hovedspørgsmål skal besvares*

Denne rapport skal give svar på to spørgsmål:

- Bruger rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund AMU mindre end danskere?
- Har disse rengøringsassistenter andre behov for indhold eller tilrettelæggelse end danskere?

*Relativt mindre kursusdeltagelse*

Det første spørgsmål kan klart besvares med et ja. En relativ mindre andel af de beskæftigede indvandrere og flygtninge end af de danskfødte rengøringsassistenter deltager i AMU. Meget få ansatte rengøringsassistenter deltager i F/I-forløb og kurser henvendt til flygtninge og indvandrere.

Den mindre kursusdeltagelse kan skyldes flere forhold: at nogle af dem ikke kan tilstrækkelig dansk til at blive optaget på AMU, at rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund i høj grad er beskæftiget på virksomheder der ikke prioriterer uddannelse, og/eller at de ikke selv er motiveret for uddannelse.

Vi har fundet belæg for alle tre muligheder, men har ikke et datamateriale der kan afgøre i hvilken udstrækning de forskellige forklaringer er aktuelle.

*Krav om danskundskaber sorterer nogle rengøringsassistenter fra*

AMU-lovgivningen stiller krav til danskundskaber hvilket i sig selv vil udelukke nogle ansatte rengøringsassistenter fra at deltage. Både rengøringsassistenter der har været i Danmark i mange år og har gjort rent i mange år, men uden at lære dansk. Og rengøringsassistenter der af mange grunde ikke har fået tilstrækkeligt udbytte af den danskundervisning de har fået i integrationsperioden. Og rengøringsassistenter der er kommet til Danmark for relativt nylig.

*Virksomhederne bruger AMU vidt forskelligt*

Det er ud fra vores arbejdspladscases tydeligt at virksomhederne prioriterer uddannelse vidt forskelligt. Vi har konstrueret tre typer: den udviklingsorienterede virksomhed som bruger AMU jævnlige og kender mulighederne godt. Den traditionsbundne som ikke kender AMU, men måske godt kunne motiveres for at bruge AMU. Og endelig den bundliniefokuserede virksomhed som bruger AMU når kunderne stiller krav om det eller hvis brugen klart kan forbedre produktivitet og effektivitet.

Vi har ikke haft mulighed for at undersøge om andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund generelt er forskellig de tre typer imellem. Vi kan blot konstate-

re at personaleomsætningen på de besøgte arbejdspladser synes lavest i den traditionsbundne og den udviklingsorienterede virksomhed hvilket kan have den konsekvens at der er relativt færre nydanskere ansat her. Men også her er personalesammensætning stadig mere mangfoldig.

*Medarbejdernes motivation for uddannelse er også forskellig*

Vi har ligeledes konstateret at medarbejderne er vidt forskellige og har vidt forskellige motiver til at uddanne sig. Vi har opdelt medarbejderne i fire kategorier.

For 'kernemedarbejderen' er uddannelse velkendt og ønsket. For 'den ny og taknemmelige' er muligheden for uddannelse ofte ikke kendt, men denne type vil gerne deltage – hvis arbejdslederen ønsker det. 'Gæsten' orienterer sig væk fra branchen – og måske fra Danmark – og har derfor ikke uddannelse på sin dagsorden, men vil heller ikke afvise at deltage hvis uddannelsen kan anvendes i flere forskellige sammenhænge, fx også derhjemme. Og endelig er uddannelse ofte et problem for 'jobsamlere' da han er mest optaget af at tjene penge og derfor arbejder mange timer, gerne i forskellige job, hvilket kan være svært at forene med at uddanne sig – og heller ikke giver mening, med mindre det kan føre til jobmuligheder der kan give flere penge.

*AMU markedsfører ikke tilstrækkeligt*

Endelig er AMU's egen praksis måske også med til at skabe dette mønster i og med at mulighederne i AMU tydeligvis ikke er kendte af alle. Flere virksomheder efterspørger kurser og afholdelsesformer der allerede eksisterer og som andre virksomheder har erfaringer med.

Det andet spørgsmål – om denne gruppe har andre behov end danskere – er straks vanskeligere at besvare.

*Sproget kan give vanskeligheder*

Et problem synes dog at være fælles for en stor del af medarbejdergruppen: Sproget. Vanskeligheder omkring det at tale, forstå, læse og skrive dansk dukker op i interviewene gang på gang. Og har både betydning for arbejdspladserne, medarbejdernes arbejdsliv og deres deltagelse i og udbytte af AMU.

I og med at AMU sorterer en del rengøringsassistenter fra på grund af for ringe dansk kundskaber, må arbejdspladserne stå for introduktion, instruktion og oplæring i større omfang end de ellers behøvede. Arbejdspladserne udvikler efterhånden en kreativ praksis der tager højde for de sproglige vanskeligheder.

Samtidig stiller et forholdsvis begrænset dansk selvfulgelig store krav til underviseres kreativitet og sproglige bevidsthed. Mange faglærere har ikke erfaringer med at forklare de ord som ikke er egentlige fagudtryk, men alligevel har stor plads i fagets ordforråd. De danskta-

lende kursister kender nemlig disse såkaldte 'gråzoneord'. I rengøring kan det fx være ord som 'overflader' eller 'at måle'.

*Særlige etniske uddannelsesbehov?*

Samtidig reagerer både arbejdsledere, kolleger og undervisere med frustration når nydanskere siger ja, selv om de ikke har forstået. En forklaring på dette fænomen er at det i nogle situationer kan være nødvendigt at 'bevare sit ansigt'. Det går ud over ens selvværd hvis man alt for ofte nødsages til at sige man ikke forstår. Og i andre situationer kan det fx være nødvendigt at bluffe for at få jobbet.

Hermed nærmer vi os den anden del af problemstillingen: giver forskellig etnicitet sig udslag i andre uddannelsesbehov og ønsker?

Det åbner for en helt særlig diskussion som vi løbende gennem undersøgelsen er stødt på: Kan man overhovedet tale om særligt etniske problemstillinger? Eller handler det snarere om branchespecifikke problemstillinger og behov som er udløst af den enkeltes livshistorie, uddannelsesbaggrund og arbejdssituation?

Svaret på denne problemstilling er dermed ikke enkel. Hver gang vi har været ved at tro at vi fik hold på et muligt behov, er det sluppet fra os igen. Fordi nydanskere er så forskellige og fordi vi har overset at samme problemstilling også kunne være relevant for nogle danskere. Så hvor blev den etniske forklaring af?

Det der står tilbage, er at det kan gavne med en større bevidsthed om at etnicitet *kan* være på spil – i nogle situationer – og også påvirker ens egen måde at forstå situationer på. Et fokus der i højere grad kigger efter deltageres ressourcer og tager afsæt i deres erfaringer ser ud til at være gavnligt frem for det typiske mangelfokus der præger mange arbejdspladser og underviseres måde at anskue etnicitet på.

Vi kan dermed også pege på nogle områder som AMU med fordel kan udvikle sig på. Nogle skoler og undervisere har masser af erfaringer med at undervise en mangfoldig gruppe, andre langt færre. De følgende bud er en samlet oversigt som den enkelte læser må plukke i efter egne forudsætninger.

*Udvikle nye kurser og tilpasse andre*

For det første vil det være oplagt at udvikle kurser til de deltagere AMU ikke giver adgang til. Der er nye tilbud på vej som muligvis vil dække dette behov.

*Markedsføring*

Dernæst vil en øget og målrettet markedsføring kunne bidrage til større kursusdeltagelse. Dette skyldes ikke mindst at de fleste af de efterspurgte kurser allerede findes i hele AMU-systemet, om end ikke i regi af SUS. Markedsføringen kan fx tage afsæt i virksomhedstyperne da forskellige argumenter virker over for de forskel-

lige typer.

*Visitation*

Også en mere præcis sproglig visitation vil gavne hvilket den nye håndbog om sprogtest kan bidrage til.

*Pædagogisk nyudvikling*

Pædagogik og skolekultur kan udvikles på mange forskellige måder. En større viden om hvilke forudsætninger deltagerne har, vil kunne gøre undervisningen mere vedkommende for dem. Undervisningsmaterialer der er rettet til tosprogede, kunne også hjælpe, ligesom en variation i undervisningsmetoder.

*Undervisernes viden om sig selv må øges*

Nok så vigtig er faglæreres sproglige og etniske selvbevidsthed. Meget kan gå galt når ting tages for givet. Både sprogligt og kulturelt.

*En rummelig skolekultur*

Det er også vigtigt at udvikle anerkendende og rummelige skolekulturer der respekterer forskelligheder blandt deltagerne og griber ind når undervisere eller andre elever udviser disrespekt.

*Tager taksterne højde for målgruppen?*

Afslutningsvis er det vores vurdering at undervisningsministeriets takststruktur ikke i tilstrækkelig grad tager højde for det ekstra arbejde der er forbundet med at undervise deltagere med andre forforståelser, en anden viden om verden og et andet modersmål end dansk.

*TUP-projektet fortsætter dette arbejde*

SUS har igangsat et TUP-projekt som vil skabe nye erfaringer og udvikle ny praksis på de områder skoler og undervisere har indflydelse på.

## En statistisk mangfoldig branche

I dette afsnit opsummerer vi hovedkonklusionerne af den statistiske analyse. For yderligere detaljer og dokumentation henviser vi til bilag 1: *Indvandrere i rengøringsbranchen i tal* og bilag 2: *Sammenligning af beskæftigede på AMU-kurser og beskæftigede i branchen*.

### Branchens størrelse

I branchen arbejder ca. 80.000 personer<sup>4</sup>. For de godt 52.000 af dem som er omfattet af tal fra Danmarks statistik, har vi mulighed for at sammenholde med oprindelsesland, køn og alder samt om de har mere end ét job. Hermed står det også klart at det ikke er muligt at opnå viden om de resterende ca. 35 % ansatte i branchen. Det er medarbejdere som er ansat direkte af virksomheder og derfor registreres under en anden branchekode, eller medarbejdere der kun har rengøring som en af flere arbejdsopgaver.

*Rengøringsbranchen er etnisk mangfoldig*

### Hvem er beskæftiget i branchen?

16.461 personer, svarende til 31% af de ansatte, er i 2005 ikke født i Danmark, men stammer fra et andet oprindelsesland.

Rengøringsbranchen beskæftiger medarbejdere fra alle egne af verden. Tyrkere og jugoslavere er efter danskerne de største grupper inden for rengøringsbranchen, mens srilankanere, kinesere, pakistanere, filippinere, thailændere og bosniere også er repræsenteret i noget omfang, idet de udgør over 1 % af de beskæftigede i branchen.

De store indvandrergrupper i rengøringssektoren har meget forskellig kulturel, religiøs og sproglig baggrund, hvilket må forventes at udgøre en udfordring i uddannelsessammenhæng.

*... og bliver det i stigende grad*

Stadig flere af de beskæftigede stammer fra et andet oprindelsesland. Deres andel er steget meget kraftigt fra 10.526 personer i år 2000 til 16.461 i 2005. Andelen med andet oprindelsesland er øget fra 20 % til 31 %.

Stigningen er især omfattende for gruppen af medarbejdere med *tyrkisk baggrund* hvis antal er fordoblet så de nu udgør knap 7 % af medarbejderne mod før 4 %. Ligeledes er gruppen af medarbejdere fra *Filippinerne, Thailand og Bosnien-Herzegovina* vokset væsentligt, se tabel 1.

Bortset fra gruppen af danskere, er ingen øvrige grupper mindsket i perioden.

---

<sup>4</sup> Dette tal er et skøn baseret på beskæftigede i rengøringsbranchen og ansatte i stat og kommuner omfattet af overenskomsten på rengøringsområdet. Se bilag 1

Tabel 1. Beskæftigede i rengøringsbranchen efter branche og oprindelsesland

	2000		2005	
	Antal pers.	Procent	Antal pers.	Procent
Danmark	42.322	80,09	35.790	68,50
Tyrkiet	2.106	3,99	3.458	6,62
Jugoslavien inkl. Serbien	1.178	2,23	1.445	2,77
Thailand	488	0,92	922	1,76
Pakistan	655	1,24	893	1,71
Sri Lanka	367	0,69	740	1,42
Bosnien-Herzegovina	461	0,87	727	1,39
Filippinerne	413	0,78	712	1,36
Kina, folkerepublik	77	0,15	652	1,25
Marokko	484	0,92	515	0,99
Polen	318	0,60	435	0,83
Ghana	208	0,39	418	0,80
Makedonien	178	0,34	373	0,71
Somalia	79	0,15	321	0,61
Irak	63	0,12	303	0,58
Vietnam	111	0,21	233	0,45
Nigeria	112	0,21	222	0,42
Tyskland	266	0,50	216	0,41
Indien	144	0,27	204	0,39
Libanon	109	0,21	187	0,36
Alle andre lande	<u>2.703</u>	<u>5,12</u>	<u>3.485</u>	<u>6,67</u>
I alt	52.842	100	52.251	100

#### Andel af arbejdsstyrken

Der er stor forskel på hvor stor betydning rengøringsbranchen har for beskæftigelsen i forskellige befolkningsgrupper. Hvor en meget lille andel af danskere (1½ %) arbejder som rengøringsassistenter, er andelen meget stor for filippinere (25 %), thaier (23 %) og srilankanere (20 %).

Samtidig øges denne forskel fra 2000 – 2005. Der har været et svagt fald i andelen af danskere der arbejder i rengøringsbranchen fra 2000 til 2005, mens der har været en stigning i alle andre grupper. Stigningen har især været markant for kinesere, srilankanere, thaier og filippinere.

#### 1. generations-indvandrere

Rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund end dansk udgøres altovervejende af *indvandrere*, dvs personer som er født i udlandet af forældre uden dansk statsborgerskab. 15.762 er førstegenerationsindvandrere, mens kun 699 personer er *efterkommere*, (dvs personer født i Danmark af udenlandske forældre).

Efterkommerne fordeler sig med lige mange kvinder og

mænd (318 mænd og 381 kvinder) og udgøres især af personer med tyrkisk (219) og jugoslavisk baggrund (177).

Når så mange af rengøringsassistenterne er 1. generationsindvandrere, får det betydning for både AMU og arbejdspladser. Det har indflydelse på deres skoleerfaringer og den pædagogik de er vant til, og dermed på det integrationsarbejde, arbejdspladserne må forventes at løfte.

*Indvandrere er relativt yngre end danske rengøringsassistenter*

Størstedelen af indvandrerne er relativt unge, 25-44 år, mens relativt få er over 45 år. Rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund end dansk ser ud til enten at være yngre når de starter i branchen, eller at standse tidligere end danskfødte rengøringsassistenter.

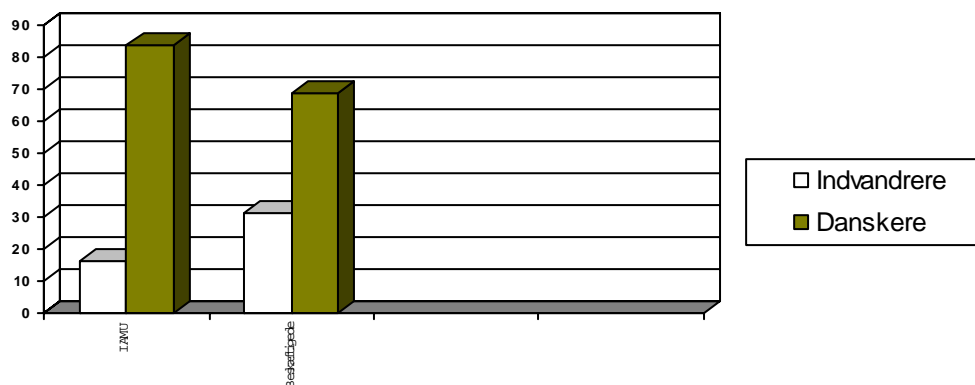
Relativt flere indvandrermand end danske mænd arbejder med rengøring. 39 % af indvandrere med anden etnisk herkomst er mænd mod 34 % af danskerne.

### Relativt få nydanske kursister

*Relativt færre indvandrere på AMU*

I 2005 udgør beskæftigede indvandrere 16 % af det samlede antal på AMU's rengøringskurser. Eftersom indvandrerne udgør 31,5 % af de ansatte i rengøringsbranchen, er indvandrerne altså underrepræsenterede på AMU.

*Figur. Fordelingen af beskæftigede indvandrere og danskere i AMU-kurser sammenlignet med fordelingen af indvandrere og danskere ansat i rengøringsbranchen. 2005. %.*



Note. Indvandrere + danskere = 100 %

*Relativt flere kvindelige AMU-deltagere*

Kvinder deltager hyppigere i AMU-kurser end mænd. Det gælder både danske kvinder og indvandrerkvinder.

*Relativt flere ældre AMU-kursister*

AMU-kursister med indvandrerbaggrund er ældre end de beskæftigede i branchen.

På denne baggrund kan vi konkludere at rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund deltager relativt mindre i AMU end etniske danskere og at det især gælder yngre rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund.

*Meget få deltager i de*

I hele 2005 har 63 beskæftigede personer deltaget på de

særligt tilrettelagte forløb for flygtninge og indvandrere inden for rengøringservice. Disse forløb er længerevarende og bruges primært af ledige. 7 personer har deltaget i dansk som andetsprog, basis og ingen har deltaget i den brancherettede uddannelse for flygtninge og indvandrere<sup>5</sup>.

Som nævnt giver Danmarks Statistik ikke mulighed for at søge viden om alle der arbejder inden for faget. Det billede der tegnes kan derfor ikke med sikkerhed siges at gælde for samtlige rengøringsassistenter. Der kunne fx ligge en forskel mellem ansatte i private rengøringsfirmaer og offentligt ansatte på eksempelvis en daginstitution der måske kun har rengøring som en af flere opgaver.

Den statistiske analyse peger imidlertid på en række problemstillinger som vi i de næste afsnit vil dykke nærmere ned i:

Er indvandrere fx mindre motiverede for uddannelse? Mangler de forudsætninger for at deltage? Giver deres familie problemer?

Vil virksomhederne ikke give dem lov til at deltage i uddannelse? I givet fald: gælder det så i særlig grad at indvandrere ikke får lov, mens andre rengøringsassistenter deltager? Eller er indvandrerne beskæftiget på virksomheder der generelt ikke anvender AMU?

Rammer AMU's tilbud ved siden af behovene hos rengøringsassistenter med en anden etnisk baggrund? Har de nogle særlige behov som ikke dækkes? Er skolerne for dårlige til at komme i kontakt med indvandrere i beskæftigelse? Står lovgivningen i vejen? Osv.

Vi starter med en historie fra det virkelige liv. Historien illustrerer at mange faktorer har indflydelse på om en rengøringsassistent kommer på uddannelse i AMU-regi.

---

<sup>5</sup> Udtræk af AMU-statistikken d. 23/2 2007

## Veselinkas historie

Veselinka kom til Danmark fra Eks-jugoslavien for 17 år siden. Da var hun en ung kvinde som på mange måder var godt sporet ind på sit liv og i fuld gang med en uddannelse til møbeldesigner. Men i Danmark blev der vendt op og ned på alt – Veselinka skulle starte forfra med både sprog, uddannelse og tilværelsen generelt.

Hun beskriver den første tid i Danmark som "hård" – bare det at tage bussen var en stor udfordring fordi hun hverken talte dansk eller engelsk, og fordi hun slet ikke kendte til dansk kultur og samfundsindretning.

Veselinka havde egentlig ambitioner om at bruge sin uddannelse og læse videre, men samtidig måtte hun hurtigt finde en vej til at tjene penge, for hun skulle hjælpe sin familie i hjemlandet. Derfor blev uddannelsesdrømmene sat på stand by og Veselinka fik job i rengøringsbranchen gennem nogle bekendte.

Første dag på jobbet var en grufuld oplevelse: "Jeg var så bange for at miste jobbet at jeg sagde ja ja til alt hvad min leder sagde, selv om jeg ikke forstod ét ord. Bagefter var jeg SÅ bange for at han skulle opdage at jeg havde løjet". Veselinka forstod intet af introduktionen til jobbet, men gik i stedet i gang med at finde egne metoder til at klare opgaverne så godt hun nu kunne. Hun afkodede tegningerne på rengøringsmidlerne og sjussede sig frem til resten. Efterhånden lærte hun sig et par danske gloser så hun kunne ønske sine kollegaer "god weekend". Samværet med kollegaerne oplevedes dog mest af alt som en belastning, fordi hun stort set intet forstod og ikke rigtig kunne bidrage i samtalerne.

Veselinka sagde ret hurtigt op og de følgende år gik hun fra job til job i forskellige brancher, indtil hun blev ansat på sin nuværende arbejdsplads – et større privat rengøringsfirma. En arbejdsplads hun har været begejstret for, og som har givet hende mod til og mulighed for at søge nye udfordringer.

Det afgørende nye var her at der blev taget hånd om Veselinka fra starten. En grundig introduktionssamtale gjorde det klart hvor meget hun allerede kunne, og i hvor høj grad der var brug for oplæring og støtte. Det blev med det samme gjort klart at det altid er okay at spørge om hjælp – fra lederen såvel som kollegaerne. Her hjalp det selvfølgelig en hel del at Veselinka havde lært sig dansk gennem årene.

Veselinka oplevede at blive anerkendt for sit arbejde, og hendes leder begyndte hurtigt at presse på med videreuddannelse og større ansvar i virksomheden. Det med uddannelse var Veselinka dog ikke meget for: "Hvorfor skal jeg det? Jeg kan da sagtens gøre rent!", tænkte hun.

Motivationen var ikke stor da Veselinka mødte op på sit første AMU-kursus, men i løbet af kurset og ikke mindst da hun vendte tilbage til arbejdspladsen så hun at den nye viden faktisk bidrog meget til at lette hverdagen og til at gøre jobbet og faget mere spændende. Efter den oplevelse fik hun for alvor smag for det med uddannelse og har siden taget adskillige kurser.

De nye kompetencer betød samtidig at Veselinka blev tildelt mere og mere ansvar i virksomheden – som ansvarlig for oplæring, som tilsynsførende og i dag som arbejdsleder for 40 medarbejdere. Veselinka taler ofte uddannelse med sine medarbejdere, og selvom det også er okay at sige nej tak en enkelt gang, så prøver hun altid at skubbe lidt til medarbejdernes uddannelsesambitioner. Her tager hun udgangspunkt i sin egen historie og siger: "Jeg orkede det heller ikke, men se hvor jeg er nu. Hvis jeg kunne klare det, så kan du også!"

Veselinkas historie påpeger at mange forskellige forhold spiller ind på at hun tager uddannelse på AMU. Hun er blevet taget godt imod på sin arbejdsplads, får anerkendelse for sit arbejde og opfordres af sin leder til at tage uddannelse. Dermed bliver spørgsmålet om uddannelse ikke et spørgsmål om hun er god nok til sit arbejde. Det gør det lettere for Veselinka at overvinde sit umiddelbare forbehold. Samtidig har Veselinka allerede gjort en uddannelse færdig i sit oprindelsesland, så uddannelse er ikke så fremmed for hende som for rengøringsassistenter uden uddannelseserfaringer.

## Efteruddannelse – for hvem?

*Fra én til mange  
forklaringer*

Veselinkas historie understreger den pointe som er blevet særlig tydelig igennem erfaringsopsamling, arbejdspladsanalyser og samtaler med skolefolk: Når man forsøger at indkredse årsagen til at forholdsvist få nydanske rengøringsassistenter tager uddannelse i AMU-regi, er det umuligt at pege på én forklaring. Derimod tegner der sig et komplekst billede af forskellige rationaler, behov og gamle væner hos både medarbejdere, virksomheder og AMU-skoler, som til sammen er med til at skabe den nuværende situation.

I dette afsnit vil vi illustrere de mange forskellige rationaler der er på spil hos de tre primære aktører: rengøringsassistenterne, arbejdspladserne og AMU.

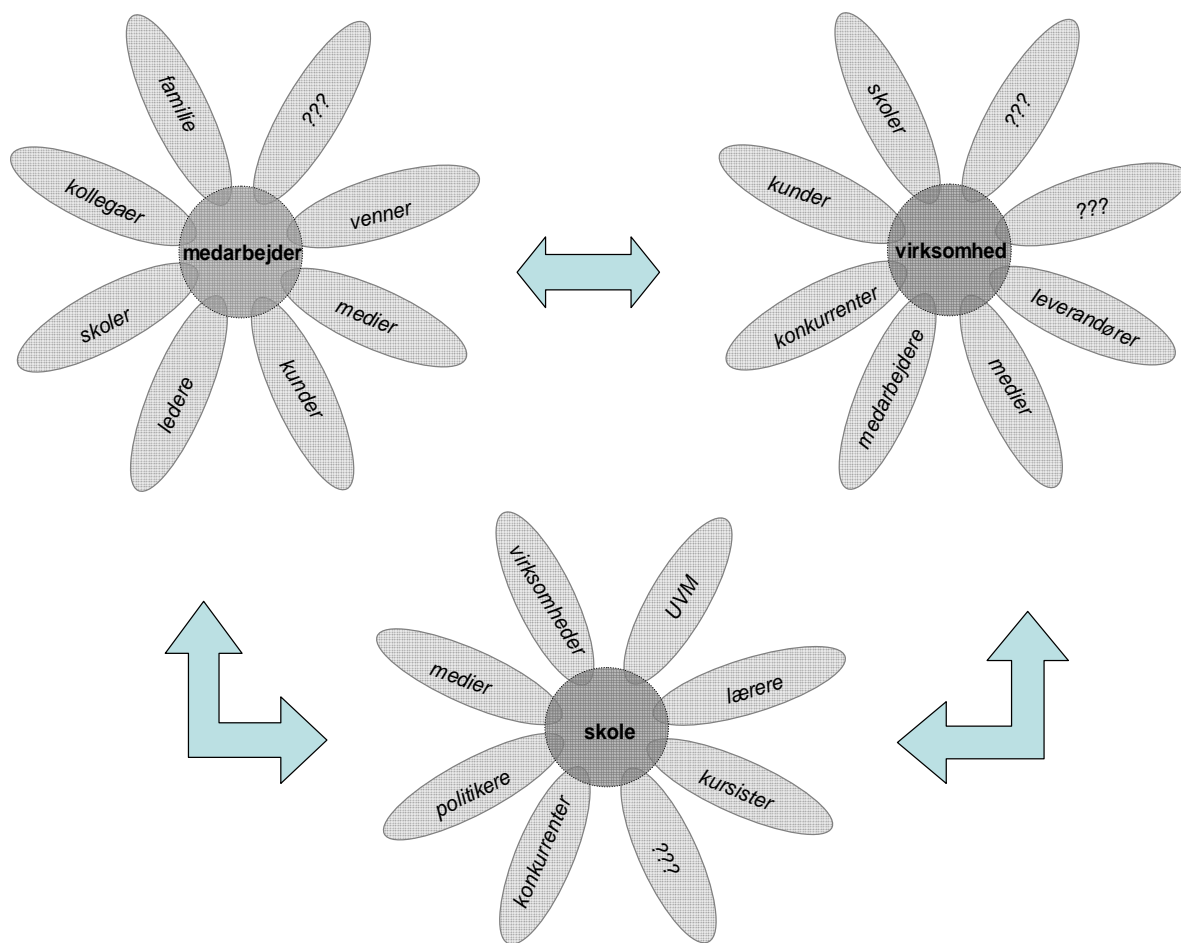
*Relationer påvirker  
AMU-holdninger*

Vi er alle påvirkede af de relationer vi indgår i til daglig – til familien, til kollegaer, til kunder, til konkurrenter og til andre interessenter. Det er her vi får inspiration, danner fællesskaber, opbygger fordomme og møder særlige krav og forventninger. Disse relationer er også med til at afgøre hvordan man som medarbejder, virksomhed eller skole tænker om uddannelse.

Fx kan en virksomhedsleder være præget af tanken om de benhårde konkurrenter, af en særligt krævende kunde eller af et særligt godt møde med AMU når hun beslutter hvorvidt en medarbejder skal sendes på kursus. På samme måde kan en nydansk rengøringsassistent tænke tilbage på sine egne skoleerfaringer, på kollegaens uddannelsesholdning eller på sin families behov når efteruddannelse skal overvejes. Og endelig kan en AMU-lærer være påvirket af krav fra Undervisningsministeriet, af ledelsens visioner og af kursisternes forudsætninger når han skal tilrettelægge sin undervisning.

*Marguerit-modellen*

Med udgangspunkt i de mange fortællinger og forklaringer, vi har fået indblik i gennem undersøgelsen, har vi udviklet den marguerit-model som ses nedenfor. Marguerit-modellen skitserer en række af de relationer og interessenter som spiller ind, når medarbejdere, virksomheder og skoler skal vurdere, hvad AMU kan byde på og om efteruddannelse i det hele taget er sagen.



Hvert blad i margueritten udgør en særlig relation med sin egen dagsorden og egne rationaler og behov, som i mødet med medarbejderen, virksomheden og skolen er med til at sætte sit præg på, hvordan der kan tænkes og handles. Margueritmodellen understreger den kompleksitet af forklaringer der er på spil når man taler om AMUs uddannelser og medarbejdernes uddannelsesbehov. Modellen kan være god for AMU at have i baghovedet når man vil i kontakt med arbejdspladser og rengøringsassistenter, fordi den understreger betydningen af at målrette sin kommunikation til de rationaler der er på spil for den anden part.

Undervejs i rapporten vil vi udfolde en række af de 'blade' som vi i kraft af analyserne finder mest relevante for at forklare nydanske rengøringsassistenteres uddannelsesvalg og kursusudbytte. Det betyder samtidig at der er områder vi ikke går nærmere ind på, men som i den konkrete medarbejder, virksomhed eller skoles situation kan spille en rolle. Desuden vil der uundgåeligt være relationer, som har betydning for den enkelte aktør, men som vi ikke har fået kendskab til i denne undersøgelse. I margueritmodellen er disse ukendte relationsblade markeret med spørgsmålstegn.

## Medarbejderne

*En mangfoldig gruppe*

Caseanalysen viser, ligesom det statistiske materiale, at medarbejdergruppen er en meget mangfoldig størrelse. Både i forhold til etnicitet og alder, men også når det gælder arbejdsopgaver, uddannelseserfaringer, arbejds erfaringer, arbejdsopfattelse og private relationer.

*Vidt forskellige begrundelser for at deltage i AMU...*

Vi er stødt på forskellige begrundelser for at medarbejdere er motiverede for at uddanne sig på AMU – og at de ikke er. Motivationen kan fx komme af at blive opfordret til at deltage og at man selv kan se ideen med at blive dygtigere til et eller andet. På underviserworkshoppene var det tydeligt at når først rengøringsassistenterne har været på kursus en enkelt gang, får de lyst til mere. Nogle af dem der har lyst, tør måske ikke bede om at komme på uddannelse.

*... og for ikke at gøre det*

Omvendt har vi også hørt en stribe forklaringer på hvorfor de ikke ønsker at uddanne sig. De kan ikke selv se de har behov for at lære mere. De er usikre på hvad det er de skal lære. De skal noget andet efter arbejde. De kan ikke overskue at skulle hen til et fremmed sted med fremmede mennesker eller de skal snart på pension. Og en del rengøringsassistenter kender ikke AMU.

Der er kort sagt vidt forskellige holdninger til uddannelse og til AMU på spil. I det følgende tegner vi fire billeder af rengøringsassistenterne.

### Typen af medarbejdere

*Fire medarbejdertyper*

Hvis man på trods af mangfoldigheden skal forsøge at danne et overblik over målgruppen, så kan man groft sagt inddele medarbejderne i fire idealtyper. Typerne repræsenterer ikke faktiske medarbejdere, men snarere nogle træk ved medarbejdergruppen som synes at gå igen, dels i lederes og medarbejderes beskrivelser, dels i lærernes oplevelser fra kurserne. Vi vil i det følgende præsentere de fire typer og beskrive de problemstillinger og behov som især gør sig gældende for hver af dem.

*'Jobsamlere'*

Jobsamlere har travlt – meget travlt. Så snart han er færdig på sit morgen-rengøringsjob, suser han videre til et andet og måske endda et tredje job. Enten i rengøringsbranchen eller i en helt anden branche. Den primære motivation for at gå på arbejde er pengene. Jobsamlere er altså ikke synderligt interesseret i rengøringsfaget og dermed heller ikke i at tage efteruddannelse. Det kan desuden være svært at finde tid til at skulle på skole hvis det ikke er del af arbejdstiden, fordi jobsamlere må videre til næste job.

*'Gæsten'*

Gæsten er på besøg i branchen. Enten fordi hun i en kort periode har brug for en ekstra indtægt, eller fordi hun ser jobbet som et trinbræt til en karriere i en helt anden branche. En tredje mulighed er at hun er 'gæst' af indstilling – selvom hun måske har boet i Danmark i mange år. Hun har

måske haft en forestilling eller en drøm om at vende tilbage til hjemlandet, men af forskellige årsager er det aldrig blevet til noget. Måske er hun så småt på vej på pension. Gæsten har blikket rettet væk fra jobbet, væk fra branchen og måske endda væk fra landet. Derfor tager hun ikke meget initiativ på arbejdspladsen, og hun er i udgangspunktet heller ikke interesseret i efteruddannelse.

#### *Kernemedarbejderen*

Kernemedarbejderen er engageret i såvel sit fag som i sin arbejdsplads. Hun er ikke bange for at ytre sin mening og sine ønsker til kollegaer og ledere. Hun tager selv initiativ, hvis hun mener noget bør forandres, eller hvis hun kan se nogle gode muligheder for sig selv og for arbejdspladsen. Kernemedarbejderen er samtidig meget bevidst om de muligheder uddannelse kan give. Det kan både handle om at få en lettere og sjovere hverdag efterhånden som man bliver klogere på faget, og det kan handle om at se uddannelse som en vej til en lederstilling.

#### *'Ny og taknemmelig'*

Den sidste medarbejdertype kalder vi 'ny og taknemmelig'. Hun er måske bogstaveligt talt ny i landet og ny i jobbet, men det kan også være at hun blot føler sig på udebane selv om hun har været her længe. Hun føler sig usikker på sin egen rolle og på hvad der forventes af hende, men samtidig er hun meget taknemmelig for at have fået et job og ønsker kun at leve op til arbejdspladsens krav. Hun er ligesom kernemedarbejderen stabil, pligtopfyldende og meget villig til at arbejde, men hun stiller ikke krav til sin leder og fortæller ikke om sine egne ambitioner eller drømme. Det betyder at uddannelse eller nye arbejdsområder kun kommer på tale hvis lederen opfordrer til det eller endda stiller krav om det. Den 'nye og taknemmelige' medarbejder kender ofte ikke til uddannelsesmulighederne og ved måske heller ikke hvad det indebærer at gå på AMU-kursus, og det kan derfor synes meget utrygt – skal jeg til eksamen? Kan jeg risikere at miste mit job hvis jeg 'dumper' kurset? Hvordan skal jeg komme hen på skolen? Hvad skal jeg have med?

#### *Forskellige medarbejdertyper = forskellige behov*

De fire typer repræsenterer hver især nogle særlige problemstillinger og behov, der er afledt af medarbejdernes livshistorie og livssituation. På underviserworkshoppen diskuterede vi hvorvidt disse typer kun findes blandt nydanske kursister, eller om de træk som her beskrives, faktisk også findes hos etnisk danske kursister inden for branchen. Flere lærere syntes faktisk at kunne genkende typerne på tværs af kursisternes etniske oprindelse. Man kan altså tilsyneladende sagtens være 'gæst' i branchen eller 'ny og taknemmelig' af indstilling selvom man er pæredansk.

#### *Forskellige krav til AMU*

Uanset om typerne er særligt rammende for nydanske grupper eller gælder mere generelt for medarbejdere i rengøringsbranchen, så stiller de forskellige medarbejdertyper særlige krav til hvad AMU skal kunne. Det gælder alt lige fra markedsføringen af AMUs kurser til kursusplanlægningen og til pædagogikken og den konkrete undervisningsform.

For eksempel kan man sige at kernemedarbejderen er med på den værste når det gælder uddannelse - hun kan nærmest ikke få nok. En 'ny og taknemmelig' medarbejder har derimod langt større behov for at blive guidet gennem mulighederne og få konkret og detaljeret viden om, hvad kurserne indebærer og hvad de kan bruges til. Her kan det også være nødvendigt i højere grad at appellere til ledelsen for overhovedet at få sat uddannelse på dagsordenen. Det samme gælder i 'gæstens' tilfælde. Hun har ikke selv gjort sig tanker om uddannelse inden for branchen, så hvis ikke kurserne er en nødvendighed for at kunne arbejde, kan hun være vanskelig at nå. For 'jobsamleren' er det en absolut nødvendighed at kurserne bliver tilrettelagt så det passer ind i hans travle hverdag. Her bliver fleksibilitet i efteruddannelsen et nøgleord.

Foruden disse mere personlige træk, spiller det naturligvis også en stor rolle for uddannelsesmuligheder og uddannelsesmotivation hvad det er for konkrete arbejdsopgaver, de enkelte medarbejdere har, og hvilken type arbejdsplads den enkelte er ansat på.

## Virksomhederne

*AMU bruges forskelligt*

De besøgte virksomheder har vidt forskellige erfaringer med AMU-uddannelse. I et par af dem er der fast praksis for at alle medarbejdere gennemfører grundmodulerne inden for det første halve – hele år. Andre bruger AMU når kunderne stiller krav om det, fx medicinalindustrien. Atter andre anvender AMU hvis arbejdspladsen ændrer metode, fx overgår til mikrofiber. Endelig er der eksempler på at AMU kommer i spil når assistenten får en ny opgave, fx polish, eller hvis der er samarbejdsproblemer som fx konflikter på arbejdspladsen – konflikthåndtering.

*Behov for at AMU markedsfører kurser og afholdelsesformer*

Når AMU ikke bruges, skyldes det bl.a. manglende viden om AMU. Flere af lederne kendte ikke til AMU's tilbud og mulighederne for at få VEU-godtgørelse. Eller de kendte ikke til mulighederne for at tilrettelægge uddannelse fleksibelt, virksomhedsforlagt og at splitte forløbene op. Så der ser ud til at være behov for markedsføring.

Andre fremhæver at AMU er forbundet med besværligt papirarbejde, bl.a. til godtgørelsesøgning.

Derudover er der faktorer som AMU har svært ved at løse, fx at det i øjeblikket er vanskeligt at finde afløsere for medarbejdere der er på kursus.

Virksomhederne vælger så i stedet af lære medarbejderne op, men som regel består læringen kun i det der vedrører jobbet, og giver derfor ikke rengøringsassistenten en bredere faglig forståelse.

For alle de virksomheder (offentlige som private) vi har været i kontakt med, gælder at tid og økonomi er vigtige faktorer for prioriteringen af uddannelse. Konkurrencen er ofte hård, kunderne stiller høje krav om effektivitet, stabilitet og kvalitet, og det kan være svært at skaffe kvalificeret arbejdskraft. Samtidig oplever flere en stigende kulturel og sproglig mangfoldighed på arbejdspladsen. Der er dog stor forskel på hvordan virksomhederne vælger at håndtere disse udfordringer og hvilken rolle uddannelse tildeles i den forbindelse.

## Typer af virksomheder

På samme måde som for medarbejderne kan vi opstille tre arketyper af virksomheder. Igen er de ikke kopier af virksomheder vi har talt med, men snarere særlige kendetegn og bestemte handlemønstre som synes at gå igen.

Det drejer sig om 'den bundlinjefokuserede virksomhed', 'den traditionsbundne virksomhed' og 'den udviklingsorienterede virksomhed'.

*Den bundlinjefokuserede virksomhed*

Den bundlinjefokuserede virksomhed er, som navnet afslører, optaget af at skulle klare sig økonomisk i en meget

presset branche. Konkurrencen om at levere billigt og effektivt opleves som meget hård, og det er samtidig vanskeligt at tiltrække og fastholde medarbejdere.

Den høje medarbejderomsætning betyder at man satser på en hurtig oplæring, hvor medarbejderen instrueres i de konkrete opgaver (fx vha. tegnede arbejdsplaner med farvekoder), men uden at de gives en bredere forståelse af hvorfor og hvordan.

I den bundlinjefokuserede virksomhed sætter man især pris på medarbejdere som møder til tiden, arbejder effektivt og generelt er stabile. Det er derimod mindre vigtigt om man fagligt favner bredt. Det er selvfølgelig positivt, hvis medarbejderne er godt uddannede og fx taler godt dansk, men det er ikke noget ledelsen selv prioriterer at gøre noget ved. En medarbejder af typen 'ny og taknemmelig' vil fra et arbejdsgiversynspunkt fungere godt i denne type virksomhed, fordi hun netop bestræber sig på til fulde at leve op til jobkravene. Problemet kan her være at hun kan have behov, ønsker eller ambitioner som aldrig bliver hørt i denne type virksomhed, fordi hun ikke kunne drømme om at stille krav. Omvendt ville en 'kernemedarbejder' i denne type virksomhed kunne blive set som lidt af et problembarn.

For den bundlinjefokuserede virksomhed er uddannelse mest af alt dyrt, og samtidig giver det ofte problemer fordi det er svært at finde afløsere for medarbejdere der er på kursus. Derfor sender man stort set kun medarbejderne på kurser hvis det er et kundekrav. Det er derfor utrolig vigtigt at man kan se helt konkret hvad man som virksomhed får ud af at sende medarbejderne på kursus. Det kunne fx handle om udsigten til at reducere fejl, afhjælpe rekrutteringsproblemer eller måske skabe et bedre image.

#### *Den traditionsbundne virksomhed*

Hos 'den traditionsbundne virksomhed' har man mange ansatte med lang anciennitet, og gennem tiden har man udviklet særlige vaner og arbejdsmetoder der måske ikke er formuleret i arbejdsplaner eller jobbeskrivelser.

Man kan sige at man her har en 'husmoder-tilgang' til rengøringsjobbet. Det primære er at der skal være rent, og at tingene skal fungere i hverdagen. Hvis man ser en kaffeplet, skal den naturligvis fjernes – også selvom man allerede *har* tørret bordet af én gang den dag.

I denne type virksomhed er det vigtigt at medarbejderne er i stand til selv at se behovene, for de er ikke altid formuleret eksplicit. Stabilitet og selvstændighed er også vigtige egenskaber, hvorimod der lægges mindre vægt på faglig indsigt.

Efteruddannelse af medarbejderne fylder ikke meget – det går jo meget godt som det går. Man har måske heller ikke viden (eller tidssvarende viden) om, hvilke muligheder der ligger i AMU. Det handler ikke om decideret modvilje mod uddannelse eller mod AMU, men i hverdagen har man bare

ikke øje for at der kunne være et behov. Skal uddannelse spille en større rolle i den traditionsbundne virksomhed, er der derfor behov for at man bliver gjort opmærksom på, hvad AMU kan og hvordan man mere systematisk kan arbejde med at løfte medarbejdernes kompetencer.

#### *Den udviklingsorienterede virksomhed*

I den udviklingsorienterede virksomhed ser man først og fremmest rengøring som et professionelt håndværk med særlige faglige normer. Man er meget bevidst om hvordan både rengøringskvaliteten og medarbejdernes trivsel kan højnes, hvis man tænker rengøringsfagligheden bredt og prioriterer løbende uddannelse.

Uddannelse er blevet en del af virksomhedens image, og man bruger det aktivt både i forhold til kunder og nuværende og potentielle medarbejdere.

Ved at koble uddannelse og løn signalerer man fra ledelsens side at uddannelse er vigtig. Vil man anerkendes som medarbejder i denne type virksomhed, gælder det altså om at have lyst til at tage på kurser og til at udvikle sig jobmæssigt. Der sættes pris på medarbejdere der engagerer sig i jobbet, i arbejdspladsen og i faget, og som tager initiativ. 'Kernemedarbejderen' kunne være et bud på en idealmedarbejder i denne virksomhed, hvorimod fx 'jobsamlere' nok vil føle sig mindre værdsat og mere presset af det konstante krav om udvikling.

Den udviklingsorienterede virksomhed er godt orienteret om uddannelsesmulighederne både i AMU og hos andre udbydere. Man kender og bruger den fleksibilitet der ligger i det nye AMU, og det betyder blandt andet at man i modsætning til fx den bundlinjefokuserede virksomhed ikke oplever store problemer med at skulle finde afløsere.

## AMU

Rationalerne for den tredje aktør i margueritmodellen – AMU – har vi stykket sammen af vores erfaringer med AMU-systemet og undervisernes bud. Der er dermed ikke samme datagrundlag som for de andre aktører.

### *Forskellige skoletyper?*

På underviserworkshoppen drøftede vi om virksomhedstypologien måske også kunne beskrive forskelle mellem skoler. Dette vakte genklang blandt deltagerne. Nogle har erfaringer med flere forskellige typer. Flere undervisere oplever at have gået fra den udviklingsorienterede virksomhed til den bundlinieorienterede. Og andre kunne genkende træk af den traditionsbundne virksomhed. Så den hypotese vil vi her give videre til andre.

Er der dækning for hypotesen, er der dermed også tegn på at udviklingsmulighederne for AMU's egne medarbejdere er vidt forskellige fra skole til skole – og fra fag til fag.

## Typerne stiller forskellige krav til AMU

Dette afsnit giver alt i alt et billede af en branche der er kendetegnet af forskellige typer af medarbejdere og virksomheder og som har adgang til AMU fra skoler der lægger vidt forskellig vægt på udvikling.

Det stiller nogle helt særlige krav til AMU, hvis man ønsker at imødekomme medarbejdernes og virksomhedernes forskellige behov og ikke mindst fange deres interesse.

'Kernemedarbejderen' og 'den udviklingsorienterede virksomhed' er selvsagt de typer, AMU allerede nu har lettest ved at nå, fordi man ofte tænker ens omkring betydningen af uddannelse. Det kan være langt vanskeligere at anerkende og acceptere, at uddannelse i nogle virksomheder mest af alt opfattes som en besværlig vej til at nå et nødvendigt mål. Som noget der bare skal 'overstås' fordi en kunde stiller særlige krav.

Det kan ikke desto mindre være nødvendigt og en sund øvelse for AMU at tvinge sig selv til at se uddannelse gennem de forskellige typers perspektiv. Fordi man derved vil kunne målrette sin markedsføring, undervisningstilrettelæggelse og pædagogik, så det opleves relevant og meningsfuldt for de forskellige typer af medarbejdere og virksomheder.

En vigtig pointe omkring både medarbejder- og virksomhedstyper er at de skal ses som dynamiske størrelser. En 'gæst' vil måske med tiden blive til en 'kernemedarbejder' i takt med at hun opnår øget indsigt og arbejdsglæde, og en 'udviklingsorienteret' virksomhed kan måske forandre sig til en 'traditionsbunden' virksomhed som følge af fx udviklingstendenser i samfundet, en trængt økonomi eller noget helt tredje.



*Kendskab til dansk  
vigtigt*

## **Dansk kan volde vanskeligheder**

Den mest gennemgående konklusion på arbejdspladsanalyserne og fra underviserworkshoppen er at kendskab til dansk er afgørende for at nydanskere kan begå sig.

I denne undersøgelse har vi især søgt at finde ud af hvilken betydning det at kunne forstå det danske sprog har i to sammenhænge; på arbejdspladsen og i AMU-kurserne. Derudover har beherskelse af det danske sprog selvfølgelig betydning i forhold til den enkelte nydanskers muligheder for at gøre sig gældende i andre sammenhænge i det danske samfund.

At have dansk som andetsprog betyder at rengøringsassistenten er på dobbeltarbejde rent sprogligt på arbejdet og i AMU eftersom hun både skal tilegne sig faget og sproget.

Rengøringsassistenterne kan derfor have behov for en særlig håndsækning.

I det følgende vil vi se nærmere på hvilken betydning sproget spiller på arbejdspladserne og på skolerne.

## **Sprog på arbejdspladserne**

I dette afsnit vil vi se på hvilke danskkundskaber de tosprogede ansatte har og hvilke danskkundskaber arbejdspladserne efterspørger.

### **Danskkundskaber blandt de ansatte**

*Meget forskellige  
danskundskaber  
blandt de ansatte*

Fra vores arbejdspladsinterview ved vi at der er stor forskel på danskkundskaberne blandt de tosprogede ansatte. Nogle taler glimrende dansk, andre har vanskeligheder. Blandt den sidste gruppe er nogle endnu i integrationsperioden og går stadig på sprogskole i en del af ugen. Andre har afsluttet integrationsperioden, men har stadig vanskeligheder med at forstå og gøre sig forståelig på dansk. Atter andre har været i landet i mange år, men har ikke haft mulighed for at gå på sprogskole og har heller ikke på anden vis tilegnet sig dansk på et særlig højt niveau.

Den nyeste tendens inden for branchen er at i hvert fald ét firma vil rekruttere arbejdskraft i Polen. Disse rengøringsassistenter vil formentlig ikke kunne tale dansk og vil formentlig heller ikke være hverken berettiget til eller motiverede for at gå på sprogskole, da de er kommet for at tjene penge.

Virksomhederne tager på forskellig vis højde for medarbejdernes danskkundskaber så de afpasser kravene til dansk med medarbejderens kunnen ved at give opgaver de kan magte og tilpasse instruktioner.

## **Krav om dansk**

*Krav til dansk afhænger af opgaver, arbejdsorganisering og kolleger*

Der er stor forskel på hvor meget dansk det er vigtigt at kunne for at gøre professionelt rent. Behovet afhænger af hvilke opgaver man udfører, hvordan arbejdet er organiseret og hvem man arbejder sammen med. Dermed er der også forskel på mulighederne for og nødvendigheden af at rengøringsassistenten lærer dansk.

*Lille behov for at tale dansk hvis man gør rent alene*

Hvis man arbejder alene på tider hvor kunden ikke er til stede, og hvis kommunikationen med kunden går via arbejdslederen, skal medarbejderen primært kunne kommunikere med arbejdslederen om arbejdets udførelse, behov for materialer, anmodning om ferie og anden frihed, besked ved fravær etc. Noget af denne kommunikation kan gå via andre, fx dansktalende familiemedlemmer eller kolleger.

*... eller kan kommunikere på andre sprog*

Kan medarbejder og arbejdsleder tale et fælles sprog, fx fælles modersmål eller engelsk, anvendes det. Dermed er behovet for at medarbejderen kan dansk, lille.

Et tilsvarende lille behov findes når medarbejderen arbejder sammen med kolleger der både kan tale dansk og et sprog medarbejderen behersker.

*Større behov ved synlig rengøring*

Er arbejdet derimod tilrettelagt så rengøringsassistenten møder kunden, kundens kunder eller brugere, må rengøringsassistenten kunne dansk så hun kan gøre sig forståelig, selv kan forstå beskeder og ofte også kan læse relevante opslag mv.

*.. og hvis der er særlige kundekrav*

Tilsvarende er behovet større i visse typer af rengøring, fx rengøring på medicinalvirksomheder der er underlagt strenge hygiejnekrav. Også rengøringspersonalet skal kunne forstå og arbejde efter kravene og kan blive eksamineret ved audit. På en virksomhed var der fx 45 instruktioner om hygiejneregler at lære.

*Dansk særlig vigtigt ved gruppeorganisering*

Vi har endelig hørt fra en leder at sprogkundskaber for alvor ville være et krav hvis rengøringsassistenterne var organiseret i selvstyrende grupper hvor de selv skulle stå for en række af de opgaver arbejdsledere og tilsynsassistenter sædvanligvis udfører. Denne arbejdsplads har tidligere været organiseret i grupper, men er det ikke længere.

*Ledelse – på dansk*

At kunne beherske sproget er naturligvis særlig vigtigt for ledere der har kundekontakt og dermed skal forhandle, skal kunne føre lønsedler og holde budgetter mv. Det viste sig bl.a. på en af arbejdspladserne hvor kravene til dansk kom så meget bag på en nyforfremmet arbejdsleder at han sagde op efter første kundemøde.

*Arbejdspladsen kræver at der tales dansk*

På de fleste af de besøgte arbejdspladser er det arbejdspladsens politik at der tales dansk. Både når man arbejder og i pauser. Dette er bl.a. for at komme klier til livs og ikke at risikere at de andre føler sig uden for eller talt om. Der er forskel på i hvilket omfang dette krav håndhæves.

På én arbejdsplads har medarbejderne aftalt at man skal give morgenbrød hvis man slår over i sit modersmål. Det har ifølge tillidsrepræsentanten ført til at rengøringsassistenter med et andet modersmål er blevet bedre til dansk, for nu får de talt det mere. Men tillidsrepræsentanten tilføjer også at de er mere stille i snakken når den foregår på dansk. Det kan der være flere forklaringer på<sup>6</sup>. Når man skal koncentrere sig om at formulere sig på et andet sprog, tager det tid. Lejligheden til at kommentere kan derfor meget vel nå at være forpasset inden man når så langt. Eller man forstår simpelthen ikke hvad der tales om. Derudover kan det handle om overskud. Hvis rengøringsassistenten bruger mange kræfter på at udføre arbejdet og forstå det sprog der er tæt knyttet hertil, vil de måske have brug for at holde sprogpause i pausen.

#### *Personalemøder*

Sproget kommer ofte på prøve når man som andetsproget skal deltage i personalemøder af forskellig slags. Især hvis der er mange til stede og de fleste har dansk som modersmål. Orienteringen fra ledelsen kan gå stærkt og der kan være for meget uro til at alle tosprogede forstår hvad der bliver sagt. Det er meget forskelligt i de forskellige virksomheder hvor ofte personalemøder gennemføres. På nogle arbejdspladser sker det meget sjældent.

#### *Instruktion af nyansatte*

Det er selvfølgelig også vigtigt at de nyansatte kan forstå den instruktion og oplæring som er nødvendig for at de kan udføre arbejdet. I nogle virksomheder har man valgt at lade en der taler samme sprog som den nye, stå for oplæringen så man sikrer at den nye forstår instruktionen.

Kravene om at kunne tale dansk varierer som illustreret alt efter opgave, organisering af arbejdet og arbejdspladsens sprogpolitik og – praksis. I en del virksomheder er det muligt at arbejde uden at kunne tale ret meget dansk.

#### **Kreative måder af kompensere på**

#### *Kreativitet i kommunikationen*

Ud over at virksomhederne fleksibelt matcher jobbet med medarbejdernes forudsætninger, har man på arbejdspladserne udviklet metoder til at håndtere sprogvanskelighederne. Man bruger farver og billeder på midler, supplerer læsestoffet med billeder og man vælger i så høj grad som muligt at *vis* hvad der skal gøres. Flere arbejdspladser har forøget ressourcerne til oplæring, fx øget antallet af tilsynsassistenter, og eksperimenterer med forskellige former for oplæring, bl.a. af mentorer.

Sprogvanskelighederne er ofte koblet med en ydmyghed eller angst for at indrømme at man ikke forstår, hvad der bliver sagt. I stedet siger man bare "ja ja" og håber på, at lederen ikke opdager at man ikke er med. Det gør det meget svært at instruere en ny medarbejder. For at imødegå

---

<sup>6</sup> Inspireret af Marianne Søgaard Sørensen og Anne Holmen: at blive en del af en arbejdsplads – om sprog og læring i praksis, DPU 2004

dette bruger mange det kneb at bede medarbejderen vise den korrekte udførelse af opgaven, eller lederen lægger små 'fælder' ud (fx en kaffeplet på bordet), så man på den måde kan tjekke, om instruksen er blevet forstået. Kollegaen beder måske den nye om at gentage hvad hun har sagt – frem for kun at spørge og dermed risikere at få et 'ja, ja'. I takt med at flere og flere kolleger og ledere får flere og flere erfaringer med tosprogede medarbejdere, udvikler de ny praksis og finder nye metoder.

I denne kompensationsstrategi ser der ud til at være indbygget et dilemma. På den ene side giver den job til medarbejdere der taler begrænset dansk. På den anden side fratager den måske de selv samme medarbejdere muligheder for at lære dansk?

### Sprog i AMU

#### *Adgangskrav til AMU*

Deltagelse i AMU forudsætter at rengøringsassistenten har dansksproglige kundskaber i forvejen. Danskkundskaberne skal være på "et niveau hvorefter ansøgeren er i stand til at følge undervisningen på dansk"<sup>7</sup>. En ansøger til AMU kan blive pålagt at gennemføre en sprogtest.

Der er dog udviklet særlige forløb og særlige arbejdsmarkedsuddannelser for flygtninge og indvandrere hvor der typisk indgår undervisning i dansk som andetsprog. Også her skal ansøgeren have et vist danskniveau i forvejen, hvilket testes forud for optagelse.

#### *AMU er ikke for alle*

Disse regler medfører at nogle af de beskæftigede rengøringsassistenter aktuelt ikke har mulighed for at deltage i AMU.

Det gælder både rengøringsassistenter der har boet og arbejdet i landet i nogle eller mange år, og ikke-dansktalende medarbejdere der kommer direkte fra et andet land.

#### *... så ansvaret overlades til arbejdspladserne*

Konsekvensen heraf er at arbejdspladserne må stå for undervisningen – og det sker også, men det koster selvfølgelig mange kræfter i virksomhederne. Konsekvensen er imidlertid også at en del rengøringsassistenter ikke får den fulde forståelse af deres fag – med fejl og arbejdsskader til følge. Samtidig opnår branchen ikke den ønskede højnelse af fagets status og af rengøringsassistenternes egen stolthed, som en øget uddannelsesindsats ville kunne give.

#### *Nogle optages, men 'dumper'*

Andre rengøringsassistenter er optaget på AMU, men deres udbytte heraf er så sparsomt at de ikke får kursusbevis eller ikke består eventuelle prøver, som fx i fødevarerhygiejne. Et nederlag af denne karakter giver selvfølgelig ikke mod på mere AMU...

Vores indtryk er at nogle deltagere har vanskeligt ved at bidrage i undervisningen fordi deres sproglige forudsætning

<sup>7</sup> Bekendtgørelse 802 af 22. september 2003 § 8 stk. 3

ger er i underkanten af det nødvendige. Her kommer underviserne for alvor på prøve, da de enten må finde veje til at nå disse kursister eller må fortælle dem at de ikke kan deltage.

### **Gråzonesprog**

Når tosprogede kursister har vanskeligheder med at følge med i undervisningen, skyldes det at de ikke kun skal tilegne sig ny faglig viden og kunnen som de øvrige kursister, men også skal lære sig et fagsprogligt dansk som adskiller sig fra det de fleste har med sig fra skolen eller sprogskolen.

*Ordforrådet er afgørende for forståelsen*

Ordforrådet i faget udgør en barriere i sig selv. DPU har gennemført en analyse af muligheder og barrierer for læring, bl.a. på AMU<sup>8</sup>. Undersøgelsen påpeger at man skal kunne 90-95 % af ordene i en tekst for at kunne læse den med en rimelig hastighed og forståelse.

Undersøgelsen skelner mellem tre typer af ordforråd:

- De egentlige fagord og fagudtryk
- Gråzoneord
- Almene ord

*Gråzoneord er hverken fagudtryk eller almene ord*

Gråzoneord har fået denne betegnelse fordi modersmålstalende hverken vil kalde dem fagudtryk eller almene ord. Fx ord som 'at måle' eller 'overflade'. De er karakteriserede ved at være kendte af de fleste deltagere med dansk som modersmål, men ofte ukendte af deltagere med dansk som andetsprog. Underviserne vil derfor være vant til at deltagerne kender disse ord.

Gråzoneordene er fagspecifikke og kan derfor ikke nødvendigvis genbruges fra et fag til et andet, i hvert fald ikke med den samme betydning. Et ord som 'bakker' har forskellig betydning i geografi og køkken/kantine.

Gråzoneordene fylder typisk langt mere end de egentlige fagudtryk.

*Gråzoneordene tages ofte for givet*

Hvor undervisere som regel er vant til at forklare fagord og fagudtryk fordi de også kan være nye for deltagere med dansk som modersmål, tager mange undervisere gråzoneordene for givet. Det betyder at tosprogede deltagere ikke får forklaret en stor del af de ord der bruges i faget. Gråzoneordene anvendes bl.a. til at forklare fagudtryk. Hvis der fx er brug for at forklare et fagord som 'rektangel', kan underviseren måske sige 'firkant'. Ordet 'firkant' er et gråzoneord, som ikke nødvendigvis er kendt af personer med dansk som andetsprog.

Deltagere med dansk som andetsprog skal derfor tilegne sig det nye faglige indhold og fagbegreber gennem et sprog der

---

<sup>8</sup> Karen Lund m.fl.: *Muligheder og barrierer – en undersøgelse af overgange mellem sprogcentre og erhvervsrettede uddannelser*, DPU 2006

indeholder mange gråzoneord som er ukendte for dem, men velkendte for de dansktalende deltagere. De skal derfor lære noget nyt gennem noget andet nyt. Og ikke som god pædagogisk praksis sædvanligvis er: at lære noget nyt ved at forankre det til noget bekendt.

Samtidig er gråzoneordene en stor udfordring for underviserne, da det kan variere fra person til person hvad der vil være gråzoneord. Underviserne kan derfor ikke lave sig en 'gråzoneordbog', men må i stedet udvikle en opmærksomhed over for selve fænomenet og fx forklare hvilken betydning der er i spil, når et givet ord har mange betydninger. Det kan også være en idé at tilrettelægge undervisningen så deltagere med dansk som andetsprog får mulighed for at arbejde med dele af det faglige stof på egen hånd, så de er bedre forberedt når der arbejdes med stoffet på hele holdet. Ellers er risikoen stor for at de hægtes af undervejs.

### **Hvilke muligheder er der for at rengøringsassistenter i beskæftigelse lærer dansk?**

*En privatsag at lære sig dansk*

De arbejdspladser vi har talt med, mener mere eller mindre at det er en privatsag for deres medarbejdere at lære dansk og er ikke indstillede på at give medarbejderne mulighed for at blive undervist i dansk i arbejdstiden.

De særlige tilbud AMU pt har for denne målgruppe, hvor undervisningstiden er forlænget for at give deltagerne bedre mulighed for at forstå det faglige indhold, bruges ikke meget. Det kan der være mange forklaringer på. Arbejdsgiverne er fx ikke indstillede på at undvære deltagerne i længere tid end de ville undvære dansktalende deltagere. En anden årsag er at arbejdsgiverne ikke kender forløbene eller ikke har hørt om succeser med dem.

Der er andre offentligt finansierede muligheder end AMU for at rengøringsassistenterne kan lære dansk. Alle der har fået asyl eller er blevet familiesammenført inden for de senere år, har haft mulighed for at deltage i sprogundervisning på sprogcentre.

Sprogcentrene tilbyder også undervisning for dem der har afsluttet integrationsperioden. Dette kan fx have form af 3 timers undervisning to gange ugentligt. Dette er fornuftigt ud fra en sprogindlæringsmæssig betragtning da deltagerne kan lære dansk inden for en overskuelig tid. Men for en fuldtidsarbejdende kan det virke overvældende at skulle have fx 6 lektioners undervisning om ugen – plus forberede sig til det i fritiden.

Sprogskolerne er villige til at gennemføre undervisning på virksomhederne, men det kræver både at arbejdspladserne er villige til det, at der er nok deltagere og at deltagerne vil overvinde den risiko der ligger i at blive udstillet som noget særligt. En risiko mange er forbeholdne over for.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Dansk Flygtningehjælp og Kubix: *Integration – en fælles opgave. Inspiration til arbejdspladsen*. April 2004

Sprogskolerne besidder imidlertid ikke AMU-faglærernes viden om faget og har heller ikke undervisningslokaler der er indrettet til faget og som dermed kan understøtte rengøringsassistentens faglige forståelse.

Deltagelse på aftenskoler eller VUC er også en mulighed, men det kræver selvfølgelig at man orker det i sin fritid. Og her kan det knibe.

*Det kan være uoverkommeligt at lære dansk efter en lang arbejdsdag*

Det er krævende for fuldtidsbeskæftigede rengøringsassistenter med et hårdt fysisk arbejde og som måske også har en familie at se til, at overkomme at lære dansk i fritiden. Det ligner en gordisk knude – og opleves også sådan af nogle rengøringsassistenter.

Alt i alt tegner der sig et billede af hvor

- Nogle arbejder i job hvor der er meget få anledninger til at tale dansk og dermed ringe mulighed for at lære det i arbejdet – hvilket måske ikke stimulerer interessen for at lære dansk hos disse rengøringsassistenter
- Andre rengøringsassistenter arbejder i job hvor der er muligheder for at lære dansk – og hvor arbejdspladserne stiller krav om at tale dansk
- De fleste arbejdsgivere betragter det at blive undervist i dansk som en privatsag
- En del fuldtidsansatte finder det uoverkommeligt at deltage i undervisning i fritiden
- Nogle rengøringsassistenter ikke matcher danskkravene i AMU og ikke optages
- Andre optages, men ikke får et stort nok udbytte af at deltage.

Der ser derfor ud til at være brug for at overveje hvordan det kan blive muligt for rengøringsassistenter med fuldtidsarbejde at lære dansk.

## Giver etnicitet særlige behov for uddannelse?

*Hvad er det særligt etniske?*

Giver etnicitet sig til kende i særlige situationer på arbejdspladserne og på skolerne? Hvis ja, hvad er da det særlig etniske? Hvilken betydning får det? Og hvordan kan skolerne bruge denne viden? Spørgsmål vi gennem hele forløbet har forsøgt at få greb om ved at spørge ind til konkrete historier og erfaringer fra AMU lærere, nøglepersoner og ikke mindst medarbejdere og ledere ude på arbejdspladserne. Vi har talt med danskere såvel som nydanskere.

Vi har indkredset problemstillingen på flere måder. Vi har spurgt til hvordan den gode medarbejder og den gode kursist agerer – og om de nydanske medarbejdere og kursister kan leve op til det.

Svaret på det spørgsmål er, at det kan langt de fleste i langt de fleste situationer når de har lært sproget og lært jobbet at kende. Vi har ikke kunnet afdække særlige uddannelsesbehov som alle eller de fleste nydanskere har.

Alle understreger at nydanskerne indbyrdes er meget forskellige og ikke lader sig generalisere på ret mange områder.

Og så giver de fleste interviewpersoner os et eller flere eksempler på situationer hvor etniciteten alligevel har vist sig. Vi er derfor stødt på mange fortællinger om 'kultur' og betydningen af etnisk mangfoldighed. Disse fortællinger danner ikke et klart mønster. Kun en enkelt leder peger fx på at religion har en betydning og giver så nogle eksempler på dette som lige så godt kan tolkes som manglende lyst til at gøre toiletter rent. At religionen med andre ord er brugt af rengøringsassistenten som skjold mod uønskede opgaver.

*Som sæbe i våde hænder*

Det særlig etniske lader sig derfor ikke indfange så let. Det er som et stykke fedtet sæbe i våde hænder. Hver gang vi tror vi har fat i noget der knytter sig til etnicitet, smutter det fra os igen. Det vil vi illustrere i det følgende.

### Organisationsopfattelse – hierarkisk eller flad

*På arbejdspladserne*

Under vores arbejdspladsinterview nævner flere ledere at man i en række andre kulturer har en organisationsopfattelse og ikke mindst en ledelsesopfattelse, som kan ligge langt fra den mere flade struktur, man ofte er vant til i Danmark. Her skal man selvfølgelig ikke glemme at ledelsesstilen kan være meget forskellig danske virksomheder imellem.

*Ydmyghed: etnicitet eller nødvendighed?*

Nydanskere beskrives som langt mere afventende, ydmyge og næsten underdanige i deres relation til lederen. En leder beskriver det med at de ofte *"siger tak hver gang jeg har sagt noget"*.

### *Ja, ja*

Fra mange sider har vi hørt om det fænomen, at mennesker der ikke behersker dansk, siger ja, ja, selvom de ikke har forstået budskabet. Det er der flere mulige forklaringer på.

En leder der selv har anden etnisk baggrund, husker hvordan hun selv som nyansat rengøringsassistent konsekvent sagde "ja" til alt hvad lederen spurgte om, selvom hun ikke forstod et ord. Simpelthen fordi hun var bange for at dumme sig og ikke mindst bange for at miste jobbet. En frygt for fyring der ifølge en af nøglepersonerne et stykke hen af vejen er reel, da de ikke kan tro, at de har lige muligheder med danskerne på arbejdsmarkedet.

En undersøgelse fra DPU<sup>10</sup> peger på endnu en forklaring på at nogle siger ja selv om de ikke har forstået. Det handler om at bevare sit 'ansigt', sin identitet. I nogle situationer er det vigtigere at undlade at indrømme at man ikke har forstået, end at gøre det – selv om det ville være det nemmeste for begge parter, for så kunne misforståelsen eller usikkerheden ryddes af vejen med det samme. Denne adfærd kommer typisk frem i asymmetriske relationer – altså relationer hvor den ene har mere magt og indflydelse end den anden. Som eksemplet ovenfor jo også er udtryk for. Denne adfærd ses ikke kun i Danmark, men findes internationalt. Det handler ikke om at det danske sprog er særlig svært eller at indvandrere i Danmark er særlig tungnemme, men om at kolleger og ledere bliver overraskede fordi de ikke kender så meget til dette fænomen endnu og derfor fx tolker reaktionen som et udslag af uærlighed eller manglende samarbejdsvilje.

### *Passiv eller rapkæftet*

En del nydanskere stiller ikke krav og efterspørger ikke goder som fx uddannelse. Ifølge en arbejdsleder "tør de ikke spørge og holder sig bevidst tilbage". En nøgleperson understreger at lederen selvfølgelig har oplevet det han fortæller. Derpå bidrager hun selv med et modeksempel hvor en virksomhedsleder beskriver sine medarbejdere som passive i diskussionerne. Selv samme leder kalder samtidig en bestemt kvinde for rapkæftet: hun tager ordet – alt for meget. Hans signaler er derfor uklare. Det indtryk dette eksempel efterlader, er at udtalelser om hvad nydanskere tør og ikke tør, kan sige lige så meget om den der udtaler sig, som om dem vedkommende udtaler sig om.

### *På skolerne*

Også på AMUs kurser gælder det at en stor del nydanske kursister ikke spørger når der er noget de ikke forstår og at de ifølge lærerne næsten er for taknemmelige.

Det kan være et stort problem i forbindelse med gruppearbejde, hvor det netop er vigtigt at man byder ind og forholder sig nysgerrigt og kritisk til det man oplever. Danske lærere søger ofte et modspil som de ikke oplever at få fra en del af de nydanske kursister.

Samtidig siger undervisere at kursisterne giver dårlige eva-

---

<sup>10</sup> Marianne Søgaard Sørensen og Anne Holmen: *At blive en del af en arbejdsplads*, DPU 2004

lueringer af undervisningen hvis der er for lidt struktur og for lidt tavleundervisning. Det tolkes tilsyneladende som at læreren er dårligt forberedt hvis for meget ansvar lægges ud til kursisterne.

Her er tydeligvis forskellige forventninger til hvad 'rigtig' undervisning er. En forskel som også kan gøre sig gældende i forhold til nogle kortuddannede danskere.

### **Familienormer og struktur – køn og alder**

Arbejdspladser og lærere oplever at nogle nydanskere har andre normer og forståelser af bl.a. familie, køn, alder og ligestilling. Det kan bl.a. opleves som om mændene kan have svært ved at respektere eller lytte til en kvindelig leder eller lærer.

*Mændene tegner familien ud ad til*

Det handler blandt andet om at mændene ofte er dem der træffer de afgørende beslutninger og tegner familien ud ad til, modsat kvinderne der står for hjemmefronten. På arbejdspladserne er der eksempler på kvinder der tager manden med til jobsamtale, eller ringer hjem til ham i arbejdstiden for at spørge ham om hvordan hun skal gribe opgaverne an. Andre siger at det kan være et problem for (særligt muslimske) kvinder overhovedet at have et job og få lov at uddanne sig hvis manden går hjemme.

En nydansk arbejdsleder fortæller hvordan hendes medarbejder ikke må gå på uddannelse for sin mand på trods af at det er et stort ønske. Derfor har lederen opfordret hende til at lyve for manden og sige, at hun har længere arbejdstid i en periode for at dække over at hun faktisk er i skole.

Et andet eksempel går på at en nydansk kvinde ikke vil overnatte ude i forbindelse med fx et kursus af respekt for sin mand: *"jeg ville ikke have det godt, hvis jeg ved at min mand ikke ville have ro"*. Som etnisk kvinde er det legitimt ikke at måtte overnatte ude for manden, men man opfattes som undertrykt. Nogle af hendes danske kvindelige kolleger overnatter heller ikke ude, men bruger som begrundelse, at de foretrækker at sove hjemme.

*Styrende eller støttende adfærd?*

Flere af vores nøglepersoner forklarer disse eksempler med at mændene kan snakke bedre dansk end kvinderne. I givet fald er det naturligt at de tager med kvinderne for at hjælpe dem. Parret har aftalt hjemmefra at manden tager ordet, da han er bedst til dansk. På danske arbejdspladser og i danske skoler kan det virke meget upassende, styrende og tolkes undertrykkende at manden fx møder op til konens jobsamtale og måske ligefrem fører ordet eller fast følger hende til og fra arbejde og/eller i skole. Men for flere af de nydanske kvinder ses det som en støttende og omsorgsfuld tryghed der måske sågar signalerer respekt. Det er også flere af nøglepersonernes erfaring at mændene bakker meget op om deres koner, fordi de har oplevet dem blomstre ved arbejde og/eller uddannelse.

*Respekt – en særlig etnisk problemstilling?*

En anden fortælling handler om, hvordan en yngre tyrkisk kvinde skulle instruere to ældre tyrkiske kvinder som ikke talte dansk. De forstod ikke hvad den unge kvinde sagde - på trods af at hun talte tyrkisk til dem. Først da en mand forklarede dem hvad det drejede sig om, var de med. Det virkede som om det var under de ældre kvinders værdighed at skulle instrueres af en yngre kvinde, og at de derfor lod som om de ikke forstod.

Denne historie kan måske handle om etnicitet og respekten for ældre, måske om alt muligt andet som fx social baggrund, fællesskab, sammenhold, hendes tone, indforståethed? En nøgleperson fortæller i hvert tilfælde en lignende historie fra en dansk fabrik. Her havde de ældre danske mænd svært ved at tage imod instrukser fra en ung dansk kvindelig leder i stiletter.

*Respekt for de ældre*

En af vores nøglepersoner tilføjer yderligere at man i mange kulturer *"er gammel når man er bedstemor"* (ca. 45-47 år). Så gammel at nydanske ældre kvinder serviceres af manden eller børnene ved fx at blive transporteret til og fra arbejde. I det hele taget fortæller flere at mange nydanskere har en anden og mere tydelig respekt for ældre mennesker. Det viser sig bl.a. ved at unge nydanskere holder sig tilbage i respekt for de ældre. Det *"hæmmer dialogen"*, ifølge en nøglepersonen.

*Sviger mødre*

En nøgleperson flytter fokus væk fra mændene og de ældre og i stedet hen på svigermødrene der måske ikke selv er faldet godt til i Danmark. De kan ofte være meget kritiske og dominerende overfor svigerdatteren. Som også mange danske svigermødre har ry for – *"de [danske svigermødre] kan bare ikke bruge dyder fra en anden kultur som værende de 'rigtige'"*.

Det ser alt i alt ud til at en del ledere og lærere oplever forskelle i køns-, alders- og familienormer. Og naturligvis tolker disse forskelle ud fra egen forståelse.

### **Sociale normer**

Sociale normer er naturligvis forskellige fra land til land. Og fra gruppe til gruppe. Der er ikke én udgave af danske sociale normer, ligesom der naturligvis heller ikke er én udgave af nydanske normer. Derfor vil der uvægerlig opstå situationer hvor den adfærd den anden har, undrer, forvirrer, overrasker eller støder. I sådanne situationer er det oplagt at fortælle den anden hvad man forventer og hvad ikke. Den anden kan ikke vide det, for vedkommende er vokset op med eller har tillært sig andre fornemmelser af hvad der hører sig til.

*Manglende situationsfornemmelse*

Vi har hørt en række eksempler på at nydanske medarbejdere somme tider mangler situationsfornemmelse. Vi giver disse eksempler i det følgende ledsaget af kommentarer fra nøglepersonerne. Kommentarer som illustrerer hvor vanskeligt det er at afgøre hvad der er etnicitet, hvad ikke.

Uanset forklaring, er det situationer hvor ledere eller lærere møder en adfærd de ikke forventer.

På en arbejdsplads siger lederen at det irriterer når man er nødt til at forklare nydanske medarbejdere, at det altså ikke går an at stå og holde rygepause lige udenfor direktørens vindue.

I skolesammenhæng er der eksempler på at mænd forsøger at dominere undervisningen, hvis der er kvinder til stede. Det resulterede et sted i at 1/3 af mændene blev smidt ud af kurset, fordi en kvindelig lærer ikke ville tolerere det.

Den etniske adfærd kan derudover handle om at når man er i skole, så skal man have skoletaske til bøger og papirer og et penalhus med. Ellers er det svært at få noget ud af kurset. Alligevel dukker en del kursister op med "små dametaske" til lærernes frustration.

I det hele taget er der en række felter hvor nydanske kursister ikke lever op til undervisernes ønsker til den gode kursist. Nydanske kursister kan fx have svært ved at afkode og forstå kravene i AMU, ligesom det indimellem kniber for dem at være mentalt til stede.

Underviserne ønsker at AMU-deltagere bidrager til et godt klima i undervisningen ved at vise interesse og respektere andre, og fx ville arbejde sammen med alle uanset etnisk tilhørsforhold. Det sidste kan også knibe for nydanske kursister indbyrdes.

Det centrale her må være at tale om de forskellige forventninger der er på spil.

#### *Etniske smerter*

Nogle undervisere oplever også at kursisterne oftere end danske kursister skal til læge eller har mange smerter. Dette fænomen kan handle om etnicitet, men kan også – i følge nøglepersonerne - forklares ved at rengøringsjobbet er fysisk hårdt og let resulterer i smerter, at nogle flygtninge er traumatiserede, og at nogle af nydanskerne måske har mere 'ondt i livet' på grund af at de er flyttet fra oprindelseslandet, måske har store økonomiske vanskeligheder og ikke er faldet socialt til.

#### *Gavmilde nydanskere*

Nydanskere ses mange gange som værende meget betænksomme og gavmilde. Det kan fx handle om at tage gaver med til læreren, til kunden eller til lederen. Det kan skabe lidt usikkerhed hos nogle danskere, fordi man tænker: Hvad er han nu ude på? Eller man kommer til at føle, at man skylder gavegiveren noget. Gaver kan med danske øjne ses som fedteri eller måske endda korrupsion, og det er uacceptabelt. Flere nøglepersoner genkender denne forskel og har undret sig over at danskere ikke er mere gavmilde og gæstfri.

#### *Øjenkontakt*

Det nævnes også som en særlig etnisk problemstilling der kan give problemer i forhold til kundekontakten, at kvinder i

nogle kulturer er opdraget til ikke at se mænd i øjnene. De bliver generte hvis en fremmed mand henvender sig direkte til dem, eller opfatter det ligefrem som noget seksuelt hvis man vedholdende kigger, hvorfor de slår blikket ned.

*Hvornår er noget en privatsag?*

At slå blikket ned kan være helt afgørende for at høre til i egen gruppe og omvendt meget fremmed og frustrerende (og måske ligefrem provokerende/respektløst?) for danskere, der er vant til at have øjenkontakt under en dialog.

En nøgleperson spørger: Hvorfor er øjenkontakt så vigtig? Og i hvilke situationer? Hvornår er noget en privatsag?

Flere nøglepersoner understreger betydningen af at skelne mellem hvad nydanskere er nødt til at acceptere i Danmark, fx at blive undervist af kvindelig lærer, og hvad der er nydanskernes private sag, som fx at slå blikket ned. Spørgsmålet til majoriteten er derfor: hvor rummelige er det muligt at være? Er det i orden at blive lidt usikker i kontakten?

## **Hygiejne**

*Hygiejne – et penibelt område*

Flere fortæller om forskellige opfattelser af hygiejne. Med hensyn til personlig hygiejne er det vigtigt at bruge deodorant, mens man ikke behøver at skrubbe sig helt rød, når man er i bad. Man må ikke "*lugte af menneske*". Omvendt må man heller ikke lugte for meget af parfume. Forskellig opfattelse heraf kan medføre pinlige situationer og at snakken kan gå blandt de danske kollegaer eller blandt lærerne på skolen, fordi nogen ud fra en dansk forståelse lugter for meget eller forkert. Det kan være svært at tale åbent om, fordi man tænker det er pinligt. Så vælger man måske snarere at bagtale eller 'fryse' personer ud af fællesskabet.

Flere af nøglepersonerne reagerer på denne fortælling med andre fortællinger om hvad der kan opfattes som hygiejnisk og hvad ikke, fx ikke bare at tørre sig, men at vaske sig efter toiletbesøg. Men endnu stærkere reagerer de på ud-frysningen af den person som kollegerne betragter som uhygiejnisk. Hvorfor ikke bare tale om det? er reaktionen. Konklusionen må være at en god kollega eller leder tager en snak med den der måtte lugte, om hvad der reageres på. Og med de andre. Ved at mediere mellem forskellige kulturelle opfattelser af hygiejne kan en kollega eller leder bidrage til større gensidig forståelse. Og den der er i fokus, får et valg: at følge normerne på arbejdspladsen eller at søge et nyt job. Valget udebliver hvis man fryses ud – og ikke ved hvorfor.

Også opfattelsen af hvornår et arbejdsområde er rent nok, kan være et problem. Hvor ofte skal fx et toilet gøres rent og hvordan? Her fremsatte et par af arbejdspladserne ønsker om kurser i 'dansk hygiejneopfattelse'.

### *Mange faktorer i spil*

## **Og hva' så?**

Når man møder noget der undrer en, ligger det ofte lige til højrebent at give det en etnisk forklaring. Men historierne ovenfor skulle gerne illustrere at etnicitet er en 'fedtet' størrelse der er svær at isolere. Ofte er der mange andre faktorer på spil, såsom social baggrund, uddannelsesniveau, personlighed, status mv. Yderligere er nydanskere som nævnt ikke bare nydanskere, men en mangfoldig gruppe der på kryds og tværs kan have mere eller mindre tilfælles med hinanden og med danskere. En lang og entydig liste med særlige uddannelsesbehov for denne gruppe synes derfor ikke uden videre oplagt.

I stedet handler det om mere grundlæggende forhold så som at man som underviser, kollega og arbejdsleder er bevidst om sin egen etnicitet og kulturforståelse samt at have en åben og nysgerrig tilgang til nydanskerne som enkeltindivider og en forståelse for de erfaringer de bringer i spil.

I det afsluttende afsnit vil vi folde disse tanker ud som anbefalinger til AMU.

## **Fokus flyttes fra mangler til ressourcer<sup>11</sup>**

Hvis man træder et skridt tilbage og ser på de ovenstående fortællinger og forestillinger om etnicitet, er der en gennemgående tendens til at fokusere på det anderledes og yderligere beskrive det anderledes ud fra mangler:

- Mangelfuld beherskelse af dansk
- Manglende grundlæggende skolekundskaber
- Manglende forståelse for skolekoden (skoletasken, gruppearbejdet, selvstændighed, kritisk spørgende tilgang mv.)
- Manglende respekt for en kvindelig eventuelt yngre lærer/leder mv.
- Mangelfuld forståelse af pligter og rettigheder som medarbejder
- Manglende praktisering af ligestilling
- Manglende situationsfornemmelse
- Manglende hygiejne

Udover at et sådan mangelsyn kan blokere for en forståelse af medarbejdernes/kursisternes forskelligheder og ressourcer, flytter det yderligere fokus over på nydanskerne. De ses - med deres 'manglende' kompetencer - som problemet. En anden vej kunne være at kaste et blik på om disse forskelle kan være en ressource, og på hvilke mere overordnede og strukturelle ændringer der kan være nødvendige for at udnytte disse ressourcer.

---

<sup>11</sup> Tanken er inspireret af bl.a. Michael Svendsen Pedersen i UVM's temahæfte nr. 10, 2006: "*Hold fast! – Initiativer til fastholdelse af tosprogede og praktisk orienterede unge i erhvervsuddannelserne*"

*(Stor)familien ud fra et mangelsyn*

Som et eksempel på dette fokusskift vil vi se nærmere på nydanskernes forhold til deres familie. En familie der typisk indeholder mere end en mand, en kone og nogle børn. Som illustreret ovenfor, opfattes det ofte som upassende at manden følger konen til og fra arbejde eller taler hendes sag overfor arbejdsgiver, fagforening og uddannelsesinstitution. Lige som det virker mærkeligt og uselvstændigt hvis konen ringer hjem i arbejdstiden og spørger manden til råds omkring arbejdsrelaterede forhold.

Det tolkes som en manglende forståelse for hvordan det danske samfund er bygget op og fungerer, en manglende udøvelse af og respekt for ligestilling kønnene imellem, en manglende vilje til integration og en manglende selvstændighed og situationsfornemmelse.

Men hvorfor ikke se storfamilien som en ressource - se fordelene ved at mange nydanskere er en del af et stort vel-fungerende netværk der interesserer sig for og hjælper hinanden?

*(Stor)familien som en ressource*

En enkelt arbejdsplads nævner det store familienetværk som en direkte ressource i to henseender.

- Som en kærkommen hjælp i forbindelse med fx syge børn: Der er altid nogen der træder til og aflaster på hjemmefronten, så medarbejderen kan passe sit job.
- I rekrutteringsøjemed: En enkelt medarbejder kan afføde en ring af nye ansøgninger fra sit netværk, hvis man da ellers som arbejdsplads tilbyder nogle ordentlige forhold.

På samme måde kunne man også i AMU-regi blive bedre til at trække på nydanske kursisters stærke netværk og 'etniske knowhow' – fx i forbindelse med markedsføringsstrategier.

*Storfamilien skal tænkes ind*

Under alle omstændigheder nævner en nøgleperson vigtigheden af at tænke den enkelte rengøringsassistent og den enkelte kursist ind i en bredere sammenhæng. Man kan altså med fordel tænke manden eller faderen og sådan set hele familien ind i en uddannelsessammenhæng. Hun understreger vigtigheden af også at informere manden grundigt (evt. på modersmål) om et eventuelt kursusforløb. *"Manden skal vide at det er for at hjælpe hende og familien i forhold til fx kan fastholde hende på arbejdsmarkedet"* Hvis manden ved det, er der ifølge nøglepersonen ingen mænd der sætter sig imod et uddannelsesinitiativ. Uddannelsesinstitutioner, arbejdspladser og fagforeninger kan med fordel tage sig tid til at besvare spørgsmål og forhåbentligt komme eventuelle usikkerheder til livs i trygge omgivelser.

*Manden med på AMU*

For at føre perspektivet til dørs kunne det være en idé at mændene kunne komme med på AMU og lige se hvad der foregår. En konkret historie fortæller, hvordan nogle mænd blev inviteret ind og se hvad deres koner lavede på et AMU

kursus i køkken og kantine. Her så de hvad der foregik: at deres koner "bare" gik og lavede mad som derhjemme og hyggesnakkede med de andre kursister. Ganske ufarligt.

## Hvad er der brug for?

I dette sidste afsnit undersøger vi om der er behov for at udvikle nye tilbud målrettet behovene hos rengøringsassistenter med en anden etnisk baggrund. Og om der er behov for at gribe undervisningen an på en anden måde for at tilgodese behov hos forskellige medarbejdertyper og virksomhedstyper. Vi ser også på hvem der kan bidrage til at dække eventuelle behov.

Vores anbefalinger rammer bredt. Det betyder at nogle forslag allerede er praksis på nogle skoler og for nogle undervisere, mens andre er nye for de fleste. Læseren må derfor meget gerne tage det relevante til sig, og overlade det der er velkendt til andre mindre erfarne læsere.

## Nye tilbud og brancheretning af de eksisterende

*Tilbud der matcher danskniveau*

Som nævnt sorterer AMU nogle rengøringsassistenter fra på grund af manglende danskkundskaber. Dermed får de ikke mulighed for at højne deres faglighed gennem offentlig finansieret undervisning. Dette kan føre til at deres forståelse af fx sikkerhed, arbejdsstillinger, midler, materialer, metoder og maskiner risikerer at blive mangelfuld, ligesom de ikke tilegner sig fagsproget.

*Nye tilbud undervejs*

Der er ved at blive udviklet et grundtilbud i arbejdsmarkedsdansk som skal give deltagere tilstrækkelige danskkundskaber til at kunne blive optaget på AMU. Det forventes klar til august 2007. Endvidere er der netop fremsat forslag om en lovændring som vil muliggøre udvikling af et kort praksisorienteret AMU-kursus i dansk som andetsprog med det formål at understøtte deltagernes gennemførelse af en specifik faglig arbejdsmarkedsuddannelse<sup>12</sup>. Om dette nye praksisorienterede tilbud om dansk som andetsprog vil dække behovet for kombinationen af sprogundervisning og faglig dygtiggørelse, må tiden vise. Det vil bl.a. afhænge af hvilke adgangskrav der vil være til kurset.

*Kan tolkning afhjælpe dette?*

Et særligt spørgsmål er om der kan være fordele ved at tillade tolkning på AMU-kurserne. Argumentet for ikke at gøre det er at kursister med dette behov åbenlyst falder uden for målgruppen og heller ikke vil forøge deres faglige ordforråd på dansk når alt oversættes.

Omvendt kunne brug af tolke imødekomme at disse rengøringsassistenter i dag enten ikke optages eller kæmper så meget med at forstå ordene at den faglige forståelse måske glipper. Derved opnår de ikke de faglige kompetencer.

*Større brug af F/I-kurser*

Der er forskellige muligheder allerede for at skabe forløb for indvandrere og flygtninge og for at kombinere med dansk som andetsprog. Mulighederne har indtil videre ikke været

<sup>12</sup> Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration: *Det flyvende tæppe* nr. 03:2007

anvendt i særlig stort omfang. En håndbog<sup>13</sup> med inspiration er netop udkommet og kan forhåbentlig bidrage til at der skabes spændende forløb som arbejdspladser vil støtte deres rengøringsassistenter i at deltage i – og som bliver til den succes som kan give andre arbejdsledere blod på tanden. En af arbejdspladserne vil godt støtte et forløb hvor dansk indgår sammen med andre fag, som fx it, matematik og kundeorienteret service.

*Etnicitet udløser enkelte ønsker om AMU-forløb*

Arbejdspladserne nævnte at der kunne være behov for særlige kurser til deres medarbejdere. Imidlertid er det lidt forskellige ting hver arbejdsplads peger på, så der er ikke et klart mønster. Nogle ønsker hænger specifikt sammen med den opgavetype medarbejderne udfører, fx renrumskurser.

Andre ønsker handler mere om sprog og viden om danske forhold. For at klæde medarbejderne så meget på at de har mulighed for at bestå, er der ønske om et forkursus om levnedsmiddelhygiejne. Et introduktionskursus til rengøringsbranchen nævnes af en enkelt arbejdsplads.

Derudover peger en arbejdsplads på et kursus for mentorer. Og endelig bliver der peget på kurser om bl.a. etnicitet, samarbejde, oplæring, kommunikation og ledelse for tilsynsassistenter og arbejdsledere tilrettet rengøringsbranchen.

Flere af disse kurser findes allerede, men ikke i regi af SUS. Der kan derfor være behov for at brancherette nogle af disse kurser – og ikke mindst at markedsføre dem da kurserne ikke er kendt af arbejdspladserne.

### **Mere og anden markedsføring**

*Muligheder for fleksibel efteruddannelse er ikke kendt*

En af de slående konklusioner er at mange af de ønsker arbejdsgivere og deltagere har givet udtryk for, findes allerede. Men hverken ledere eller rengøringsassistenter kender mulighederne. Det understreger behovet for at AMU markedsfører mulighederne for at gennemføre uddannelse fleksibelt, at tilpasse afholdelsesformer til lokale ønsker og at indholdet tones til dem der deltager.

*Målret markedsføringen til virksomhedstyperne*

Markedsføringen kan med fordel tage afsæt i virksomhedstyperne der beskriver at virksomhederne har meget forskellige erfaringer med AMU og meget forskellige syn på uddannelse. Det er med andre ord vidt forskellige argumenter der vil overbevise de forskellige typer. Den traditionsbunde virksomhed vil kunne se ideen i at kunne øge medarbejderens faglighed hvis de præsenteres for mulighederne, for virksomheden vil ikke selv få ide om uddannelse. Der er med andre ord brug for vejledning og støtte til at finde frem til det rette indhold og den rette tilrettelæggelsesform.

---

<sup>13</sup> Undervisningsministeriet: *Håndbog i AMU's tilbud til flygtninge og indvandrere*, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 16, 2006

På den bundliniefokuserede virksomhed virker argumenter om øget effektivitet og produktivitet, færre kundeklager og mindre personaleomsætning. Gerne kombineret med forslag til løsninger på problemet med at finde afløsere for de medarbejdere der er på kursus. Fleksible afholdelsesformer der fx splitter kurser op så det tillader medarbejdere på kursus at udføre dele af deres opgaver, vil også være ønskelige. Og så selvfølgelig at undervisningen gennemføres effektivt i den forstand at indholdet direkte er målrettet virksomhedens behov så der ikke 'spildes' tid på at medarbejderne lærer noget de ikke umiddelbart kan anvende.

Den udviklingsorienterede virksomhed vil allerede have et tæt samspil med AMU og med andre skoletyper. Virksomheden kender de nye muligheder og gør brug af dem. For at AMU skal blive ved med at have et tæt samarbejde med disse virksomheder er det vigtigt at AMU hele tiden lytter og udvikler sine ydelser så de tilgodeser den udviklingsorienterede virksomhed, for har produktet ikke tilstrækkelig kvalitet, finder de andre veje. Dette er for nogle virksomheder fx tilfældet i forhold til lederuddannelse.

*... og til medarbejder-typerne*

Markedsføring henvendt til potentielle kursister må naturligvis også rette sig mod deres forskellige udgangspunkter og motiver for at uddanne sig – eller ikke at gøre det. 'Kernemedarbejderen' vil som den eneste allerede kende AMU og være godt orienteret om mulighederne. I den anden ende finder vi 'Jobsamlere' som helst er fri for uddannelse da det vil gribe forstyrrende ind i hans jobpuslespil. Kan han se en karrieremulighed som følge af uddannelse, vil det øge hans motivation. Derimod vil en 'ny og taknemmelig' medarbejder og til dels en 'gæst' kunne motiveres når de får mere viden om AMU – og når deres arbejdsleder bakker op. Forbilleder kan være vigtige motivationsfaktorer for dem.

*Nye medier og metoder*

På underviserworkshoppen fremkom flere gode ideer til markedsføring. Fx at bringe historier om indvandreres erfaringer med AMU i medier henvendt til mennesker med en anden etnisk baggrund, at kontakte indvandrernetværk og familier, at udgive materialer om AMU på hovedsprog og de største indvandrersprog, samt at samarbejde med sprogskoler og VUC om markedsføring.

*Lederne afgørende for praksis*

Ledernes holdning til uddannelse og til AMU er, som illustreret, altafgørende. I virksomheder med uddannelsesorienterede ledere deltager medarbejderne på AMU, også medarbejdere der umiddelbart ikke har lyst. Medarbejderne får naturligvis ikke mulighed for uddannelse når lederen ikke ønsker det. Spørgsmålet er derfor hvad AMU kan gøre for at øge ledernes kendskab til og interesse for at anvende AMU. Kurser, netværk, møder er – ud over at besøge dem – nævnt som muligheder.

Også her kan det være en idé at tænke i virksomhedstyper. Den udviklingsorienterede virksomhed vil formentlig prioritere at deltage i netværk med udviklingsorienterede leder

fra andre virksomheder. Lederne har måske allerede etableret sådanne netværk hvor AMU måske kunne få adgang til at deltage når der var nyt på programmet.

Den bundliniefokuserede virksomhed lokkes formentlig bedst hvis der er udsigt til umiddelbart udbytte af den forbrugte tid, fx hvis arrangementet også indeholder præsentation af nye metoder, oplæg om lean el.lign.

Den traditionsbundne virksomhed reagerer formentlig ikke på møder og netværk. Uddannelse er så langt væk fra den daglige dont at et besøg formentlig vil virke bedst her.

Brancheorganisationer eller arbejdsgiverforeninger kan også være en vigtig samarbejdspartner i at markedsføre AMU for medlemmerne.

### **En mere præcis visitation**

*En præcis visitation*

Arbejdspladserne har en række ønsker om tilrettelæggelsen af AMU. Nogle arbejdspladser med erfaring med AMU betoner vigtigheden af en præcis visitation så deltageres sproglige forudsætninger er tilstrækkelige til at deltagerne kan få udbytte af undervisningen. AMU anvender sprogtest i stigende omfang og har derfor efterhånden fået bedre redskaber til at visitere. Senest en håndbog<sup>14</sup>.

Et andet ønske er at holdene er motivationsmæssigt homogene, i den forstand at beskæftigede ikke undervises sammen med langtidsledige.

En af udfordringerne for AMU er at samle nok deltagere til at gennemføre et hold. Denne udfordring bliver kun større hvis holdet skal være homogent. I stedet kan udvikling af praksisnær og differentieret pædagogik måske imødekomme de forskellige behov.

### **Udvikling af pædagogik og skolekultur**

*Tilpasning på skolerne*

For at sikre at de der er optaget på AMU-kurser, danskere som nydanskere, får et godt udbytte, er det vigtigt konstant at udvikle og forbedre pædagogik, undervisningsmaterialer, underviserkompetencer i sprog, prøveformer, lokaleindretning, skolekultur.

*Medarbejdertyperne har forskellige behov for introduktion*

De forskellige medarbejdertyper kan inspirere når man som underviser tilrettelægger sin undervisning og sin pædagogik.

Kernemedarbejderen er den erfarne kursist som derfor er tryk og måske kan fungere som mentor for nogle af de mere uerfarne kursister. De øvrige har formentlig ikke erfaringer med AMU. De har derfor brug for mere introduktion og

---

<sup>14</sup> Undervisningsministeriet: *Sprogtest i AMU*, november 2006

forklaring for at kunne afkode hvordan man skal gebærde sig og hvad der forventes af en som kursist.

*Medarbejdertyperne motiveres forskelligt*

De fire typer motiveres også forskelligt. Kernemedarbejderen motiveres af at lære nyt der kan bruges på arbejdspladsen og er formentlig også interesseret i temaer der har et mere generelt sigte. Den nye og taknemmelige vil formentlig hurtigt kunne se ideen i at dygtiggøre sig fagligt hvis hun kan forbinde indholdet med sin arbejdsplads. Gæsten vil formentlig især blive motiveret af at lære noget der kan bruges i mange forskellige situationer – i arbejde, hjemme og i helt andre job. Og endelig vil jobsamleren formentlig især være motiveret af hurtigt at lære noget der kan skaffe ham et mere indbringende job.

Alle fire medarbejdertyper kan have vanskeligheder med det danske sprog.

Den tidligere nævnte undersøgelse fra DPU om muligheder og barrierer for læring<sup>15</sup> viser at den faglige undervisning traditionelt været rettet mod modersmålstalende danskere så sproget tages for givet og faglæreren bygger naturligt nok sin undervisning på en faglig og sproglig forhåndsviden som kursister med dansk som modersmål er i besiddelse af. En forhåndsviden om fag, dele af fagets sprog, opgavetyper, arbejdsformer, viden om verden mv.

Tosprogede kursister risikerer imidlertid at blive hægtet af da de kommer med andre forforståelser, en anden viden om verden og ikke mindst et andet modersmål og dansk som andetsprog.

For at komme tosprogede i møde kan det derfor være vigtigt at underviserne tager afsæt i de erfaringer og de forståelser de kommer med.

*Afsæt i erfaringer*

En måde at gøre det på kan fx være at være nysgerrig efter at lære deres verden at kende. En af underviserne har fx startet et hold om rengøringsmidler med at bede alle om at tage de midler med, som de anvender hjemme i privaten. Derved kom der en god snak om midler, materialer, klima mv. Sådanne ideer kan andre undervisere inspireres af så det kan være en god idé at indsamle gode eksempler og dele den viden erfarne undervisere opnår.

*Gå på opdagelse hos hinanden*

Det kan være en god træning for alle parter at få øje på og anerkende de andres perspektiv. Øvelser hvor man lever sig ind i andre situationer, kan bidrage til det.

Det kan også være en idé at fokusere på de områder hvor deltagere og undervisere er ens – hvilke alment menneskelige behov har vi til fælles?

*At sige ja når det*

En underviser vil naturligvis bestræbe sig på at gøre under-

---

<sup>15</sup> Karen Lund m.fl.: *Muligheder og barrierer* kap 5., DPU 2006

*skulle have været nej*

visningsrummet trygt så deltagerne tør spørge når der er noget de ikke forstår. Det ser imidlertid ud til at være mere kompliceret når kursisterne ikke behersker det danske sprog og derfor hyppigt ikke forstår hvad underviseren siger. Relationen mellem underviser og kursist er asymmetrisk: den ene ved det den anden ikke ved endnu. Derfor kan nogle kursister svare ja, selvom de ikke forstår – for at bevare ansigtet. Denne mekanisme kan være vigtig for undervisere at kende til, da reaktionen ellers kan tolkes anderledes.

*Variere undervisningsformerne*

Derudover har mange undervisere naturligvis allerede erfaringer med at variere den måde undervisningen gribes an på. Dermed tilgodeses at forskellige kursister har forskellig læringsstil og forudsætninger. På et par områder kan der muligvis være behov for at tænke lidt anderledes når mange af kursisterne er i færd med at lære sig dansk.

For det første kan praktiske øvelser selvfølgelig være rigtig god afveksling for kursister der bliver trætte af at høre mange ord de ikke forstår når de skal lære den ny faglighed samtidig med at de lærer dansk. Ud over rengøringspraktiske øvelser kan det være aktuelt fx at gå tur på tid for at opmuntre kursisterne til at styrke deres fysik og øge deres tempo så de bedre kan leve op til kravene og holde til rengøringsjobbet.

Det andet område er gruppearbejde. Gruppearbejdet har vundet indpas i AMU gennem de sidste 20 år. Nogle kursister er imidlertid ikke vant til gruppearbejde og synes ikke nødvendigvis at de lærer noget på denne måde. En forklaring for tosprogede – og andre der kan have vanskeligheder med dansk - kan være at de måske har mere brug for individuelle øvelser, så de i fred og ro kan blive klar til at stille spørgsmål. Hvis de er sammen med dansktalende i gruppen, kan det måske være svært at følge med.

*Undervisningsmaterialer der kan forstås*

Nogle af de undervisningsmaterialer AMU bruger i dag, har et højt LIX-tal efter underviseres vurdering, Det er naturligvis i sig selv en barriere i forhold til at forstå en tekst.

Ud over at de skriftlige undervisningsmaterialer har et lavt LIX-tal og har få lange ord i sætningerne, vil flere billeder bidrage til forståelsen. Derudover kan det være en idé at bruge lyd mv.

*Evalueringsformer der checker forståelse*

En nøgleperson foreslår at underviserne kan tjekke forståelsen hos de deltagere de er i tvivl om. Nogle undervisere holder efter prøven i fødevarehygiejne en samtale med den der er ved at 'dumpe', for at tjekke om rengøringsassistenten har forstået indholdet. En deltager illustrerede fordelene ved dette med bemærkningen: "Man glemmer ord, men husker ting".

Fra et tidligere projekt<sup>16</sup> har vi eksempler på at underviseren i en samtale har bedt deltagerne om at vælge de rette midler til forskellige materialer. Det kan derfor være en idé at gå nye veje for at tjekke deltagerens forståelse. Disse veje kan formentlig også være en fordel for en del dansktalende der har vanskeligheder med at læse og skrive.

For deltagere der har svært ved dansk, er det en udfordring at svare på spørgsmålene i Vis kvalitet. De støtter sig til medkursister og undervisere og beder om at få at vide hvad de skal svare. Dermed bliver 'sandhedsværdien' af disse besvarelser så som så.

*Lokalets indretning kan støtte forståelsen*

En af AMU's forcer er at mange undervisningslokaler er faglokaler. Ved at indrette lokalerne så de afspejler den kontekst, rengøring, som det lærte skal anvendes i, får undervisere og deltagere foræret en række muligheder for at synliggøre hvad der tales om i undervisningen. Det er derfor vigtigt at underviserne aktivt bruger denne mulighed.

*Undervisernes sprogbevidsthed*

En af vores nøglepersoner har tidligere observeret undervisning på AMU. Hun fortæller at kun få undervisere er opmærksomme på hvordan de selv udtrykker sig. Det er fx ikke nødvendigvis en god idé at illustrere noget stof deltagerne ikke kan forstå, med en anekdote som deltagerne måske heller ikke forstår. Det ville være langt bedre hvis faglæreren vidste hvor ikke-dansktalende deltagere plejer at gå i vandet rent sprogligt, så faglæreren kunne leve sig ind i hvad der muligvis volder problemer lige nu. Det vil fx være en stor fordel hvis underviseren som tidligere nævnt udvikler en bevidsthed om gråzoneord og forklarer at et givet ord kan betyde det og det og det. Og så gøre opmærksom på i hvilken betydning ordet konkret anvendes lige nu.

Det peger på en opkvalificering af faglærere som bl.a. kan bestå i at øge deres bevidsthed om hvordan de selv taler, om de bruger jargon, indforståede udtryk etc.

*... og bevidsthed om egen etnicitet*

Arbejdspladserne efterlyser at underviserne har større kendskab til forskellige kulturer. Også nøglepersonerne understreger at nydanskere ikke bare er nydanskere, men vidt forskellige. Som tidligere foreslået kan underviserne øge deres viden om forskellige normer ved at interviewe deres kursister – hvilket både kan bidrage til at få øje på ligheder – og på forskelle.

Derudover kan det være vigtigt for undervisere at være klar over sin egen kulturforståelse. En af nøglepersonerne foreslår at det fx gøres ved at få deltagere i AMU til at beskrive hvad de oplever som eksotisk og ekstraordinært ved at være i Danmark. Herved kan underviserne få lejlighed til at se sig selv som eksotiske.

---

<sup>16</sup> Birgit Hjeremov: *Erfaringer med skræddersyning. Evaluering af AVUK-projektet*, Andet notat, december 2004

*En rummelig skole-  
kultur*

I vores undervisningsworkshop blev det klart at faglærere der underviser på hold med mange deltagere der har en anden etnisk baggrund, har oplevet at kolleger omtaler disse kursister nedværdigende og nedladende. Der er naturligvis behov for at ledelsen griber ind over for faglæreres fordomsfulde og nedgørende udtalelser.

Samtidig kræver undervisning af sådanne hold særlig mange ressourcer hos faglæreren som udfordres på nye måder og hele tiden kreativt må finde løsninger på usædvanlige situationer. Der er derfor et behov for at skolerne aktivt bakker op om underviserne.

### **Gode rammer**

*Gode rammer og aktiv  
opbakning er vigtig for  
lærernes engagement  
og udholdenhed*

Ved at ændre takststruktur kan Undervisningsministeriet bidrage til at underviserne trives med nydanske kursister ved at øge mulighederne for dobbeltlærerdækning, øge kurssets længde, reducere dagens længde, og ved at skolerne har tid til opsøgende arbejde mv..

De nuværende muligheder er ikke tilstrækkelige til at rumme undervisning i fag og sprog. De færreste af de tosprogede kursister magter at være koncentrerede i 7,4 timer på en dag fordi det er krævende både at lære sprog og fag.

Kan der ligge et signal i at UVM ikke generelt tager højde for målgruppen i taksterne? Det er slående for os at undervisernes gode intentioner rent faktisk lykkes i EU-projekter hvor der er flere penge.

### **TUP-projektet tager over**

SUS har igangsat et udviklingsprojekt sammen med undervisere fra fire skoler og Kubix. I dette projekt vil vi arbejde videre med de udviklingsbehov som undervisere og skoler har indflydelse på.

## Anvendt litteratur

Dansk Flygtningehjælp og Kubix: *Integration – en fælles opgave. Inspiration til arbejdspladsen*. April 2004

FOA: *Det sku' være så rent... Et debatoplæg om rengøring*. FOA, Køkken- og rengøringssektoren. FOA's trykkeri 2003

Friis, Anne m.fl.: *Kortuddannede kvinder i job – nu og fremover*, CABI januar 2007

Hjermov, Birgit: *Erfaringer med skræddersyning. Evaluering af AVUK-projektet*, Andet notat, december 2004

Hjermov, Birgit, Fagerberg, Maj og Thomsen, Margit: *"Måske er jeg en dansk jugoslav" På vej mod en helhedsorienteret, flerkulturel vejledning*. 1. Udgave. DTI Arbejdsliv, 1996

Jensen, Iben: *Kulturel kompetence*. Bidrag til dokumentationsrapporten til det nationale kompetenceregnskab, [www.nkr.dk/Visartikel.asp?artikelID=182](http://www.nkr.dk/Visartikel.asp?artikelID=182), 2002

Jensen, Maja Kiener m.fl.: *'Forskel' - der gør en forskel*, speciale på RUC, 2002

Lund, Karen m.fl.: *Muligheder og barrierer – en undersøgelse af overgange mellem sprogcentre og erhvervsrettede uddannelser*, DPU 2006

Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration: *Det flyvende tæppe* nr. 03:2007

Pedersen, Michael Svendsen: *"Hold fast! – Initiativer til fastholdelse af tosprogede og praktisk orienterede unge i erhvervsuddannelserne"*, UVM's temahæfte nr. 10, 2006

Prieur, Annick: *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Pax Forlag A/S, Oslo 2004

Søgaard Sørensen, Marianne og Holmen, Anne: *At blive en del af en arbejdsplads – om sprog og læring i praksis*, DPU 2004

Undervisningsministeriet: Bekendtgørelse 802 af 22. september 2003 § 8 stk. 3

Undervisningsministeriet: *Håndbog i AMU's tilbud til flygtninge og indvandrere*, Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 16, 2006

Undervisningsministeriet: *Sprogtest i AMU. Inspirationsmateriale til sprogtest af personer med dansk som andetsprog ved optagelse på arbejdsmarkedsuddannelse*. Undervisningsministeriets håndbogsserie nr. 14, 2006

Undervisningsministeriet: *Kombineret danskundervisning og værkstedsundervisning for flygtninge og indvandrere - evaluering af to forsøg*. AMU-center København – Sprogcenter Kigkurren og AMU-center Nordsjælland – Sprogcenter Nordsjælland. Uddannelsesstyrelsens temahæfteserie nr. 8 – 2002

Züfer, Magbule: *"Det gør ikke noget, når det er dig, men..." – Kvinder og arbejdsmarked*. In Moustgaard, Ulrikke (red.): *Rettigheder – en antologi om kvinders virkelighed*. Dansk kvindesamfund, Kvindernes U-landsudvalg og Kvinderådet, 2006

## Indvandrere i rengøringsbranchen i tal

Notatets baggrund.....	56
Datagrundlag.....	56
Etnicitet .....	56
Udviklingstendenser .....	56
Geografi .....	56
Hvem arbejder i rengøringsbranchen? .....	57
Portræt af den samlede gruppe .....	57
Alder.....	57
Køn .....	58
Primær eller sekundær beskæftigelse .....	58
Etnisk baggrund .....	58
1. generations indvandrere .....	59
Sammenligninger på tværs af grupperne.....	60
'Store' indvandrergrupper i rengøringsbranchen .....	60
Køn .....	62
Alder.....	63
Jobstatus.....	64
Sektor.....	64
Portræt af de enkelte grupper .....	64

## Notatets baggrund

Hensigten med dette notat er at belyse hvordan gruppen af medarbejdere i rengøringsbranchen er sammensat. Især har vi fokuseret på medarbejdernes etniske baggrund og hvad der karakteriserer grupper af rengøringsassistenter med forskellig oprindelse.

## Datagrundlag

Notatet bygger primært på tal fra Danmarks Statistik (RAS). Vi har fået foretaget en særkørsel som omfatter medarbejdere der er ansat i firmaer som hører under branchekoden rengøring<sup>17</sup>.

Tallene fra Danmarks Statistik afspejler desværre ikke rengøringsbranchen som helhed. Tallene omfatter imidlertid ikke de mange rengøringsassistenter som gør rent på arbejdspladser der er registreret under en anden branchekode. Inden for det offentlige drejer det sig om ansatte i interne rengørings-/serviceafdelinger, fx på hospitaler, daginstitutioner, plejehjem o.lign. I det private vil fx mange stuepiger på hoteller være ansat af hotellet og derfor figurere under en anden branchekode. Heller ikke medarbejdere, der har rengøring som et af mange elementer i deres job, fx køkkenmedhjælpere som også har rengøringsopgaver, vil være omfattet.

I følge Danmarks Statistik arbejder 52.251 personer i branchen i 2005, heraf er 9.197 ansat i offentlige stillinger. Blandt de offentligt ansatte arbejder de fleste i kommunerne, men nogle er også ansat i offentlige selskaber (kilde: mail fra Christian F. Jensen, Danmarks Statistik d. 31/10 2006).

Der er derfor langt flere ansat på offentlige overenskomster der dækker rengøringsområdet. I den (amts)kommunale sektor drejer det sig om mindst 27.000 personer<sup>18</sup>. I staten<sup>19</sup> omfatter beskæftigelsen på rengøringsområdet 2.321 årsværk<sup>20</sup>. Der kan gå flere personer på et årsværk. Mindst 30.000 personer er dermed ansat på rengøringsoverenskomster i det offentlige område. Godt 9.000 offentligt ansatte personer indgår i tallene fra Danmarks Statistik.

Der mangler altså mindst 20.000. Lægger vi godt 20.000 offentligt ansatte og 5.000 stuepiger til tallet fra Danmarks Statistik, kommer den samlede beskæftigelse i rengøringsbranchen – med et groft skøn - op på ca. 80.000 personer.

## Etnicitet

Vi har kun oplysninger om etnicitet for de personer der indgår i tallene fra Danmarks Statistik. I de andre statistikker indgår etnicitet ikke som variabel. Vi vil derfor kun anvende tallene fra Danmarks Statistik i resten af notatet. Vi kan ikke vide om den etniske sammensætning blandt de grupper der ikke er omfattet af tallene fra Danmarks statistik, er anderledes end den her viste.

## Udviklingstendenser

Notatet bygger på tal fra 2000 og fra 2005 (som er de nyest mulige). Det giver mulighed for at anslå en udvikling, selvom man selvfølgelig skal være forsigtig med at lave fremskrivinger. Hvor intet andet fremgår, dækker beskrivelsen 2005 tal.

## Geografi

Resultaterne er udtryk for et gennemsnit for Danmark som helhed.

<sup>17</sup> Branchekoder konkret: *daglig rengøring 747010 og specialrengøring 747020*.

<sup>18</sup> Se tabel 1 sidst i dette bilag: *Personer fordelt på overenskomstråder i den kommunale sektor i 2005*. I disse tal mangler tal for ansatte i H:S, Københavns kommune samt enkelte andre mindre kommuner eftersom de ikke har indleveret oplysninger til Løndatakontoret.

<sup>19</sup> Se tabel 2 sidst i dette bilag: *Ansatte på relevante overenskomster i staten opgjort som årsværk*.

<sup>20</sup> Eftersom en del rengøringsjob er på deltid, kan flere personer deles om et årsværk.

## Hvem arbejder i rengøringsbranchen?

Som nævnt ovenfor, skønner vi at mindst 80.000 personer i 2005 arbejder med rengøring.

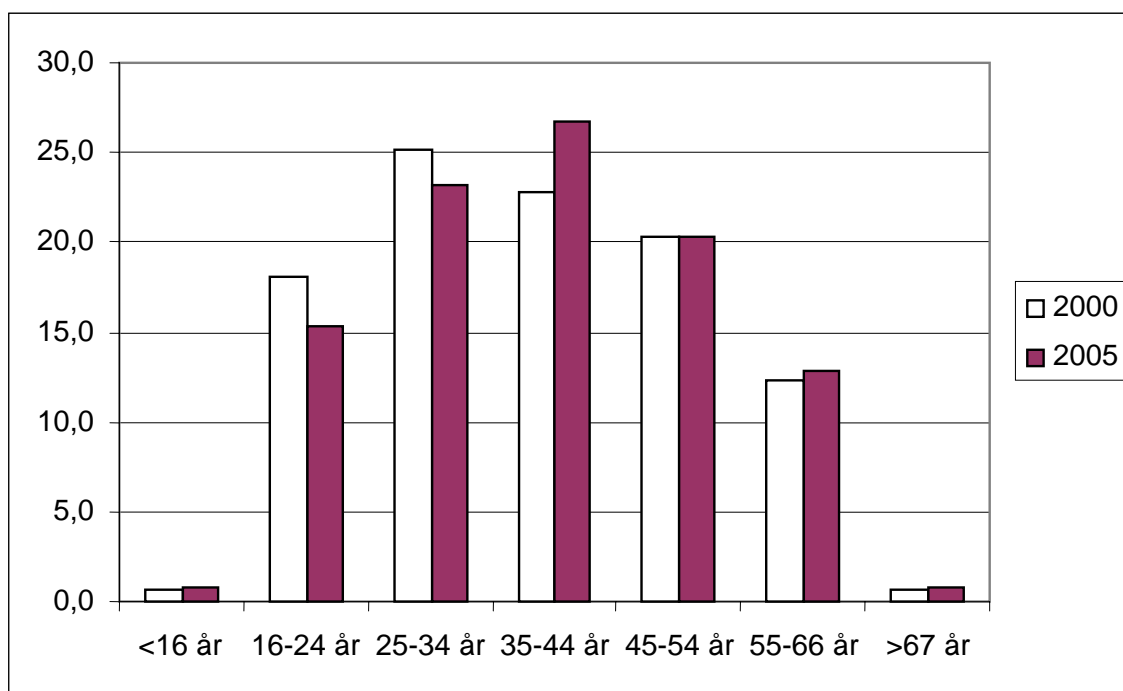
Da tallene fra de offentlige overenskomstområder ikke opdeles efter etnicitet, vil vi i det følgende gå i dybden med den del af de beskæftigede der er omfattet af tal fra Danmarks Statistik.

### Portræt af den samlede gruppe

Undersøgelsen omfatter 52.251 personer. Gruppens størrelse er stort set uændret fra 2000 (52.842).

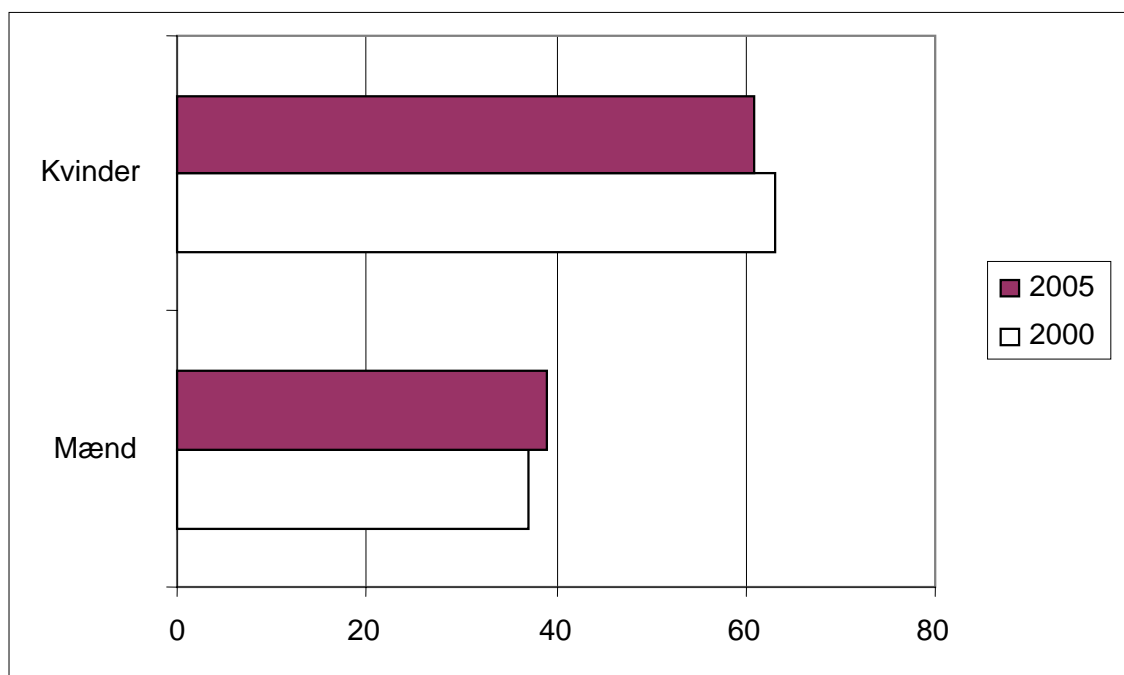
### Alder

70% af medarbejderne i rengøringsbranchen er mellem 25 og 54 år, med en stort set ligelig fordeling på de tre 10 års grupper. Som det fremgår af nedenstående tabel, er gruppen i 2005 blevet ældre end i 2000. Der er således markant færre mellem 16 og 34 år, og markant flere mellem 35 og 44 år. Denne udvikling kan skyldes at en gruppe bliver i rengøringsbranchen, men også at der er en tilgang til branchen af personer mellem 35 og 44 år.



## Køn

To ud af tre rengøringsassistenter er kvinder, og fordelingen er nogenlunde konstant i løbet af perioden, se tabel.



## Primær<sup>21</sup> eller sekundær beskæftigelse

Hovedparten (ca 80%) har jobbet i rengøringsbranchen som primær beskæftigelse. Tallet er uændret i perioden.

Tallene underbygger ikke opfattelsen af at hovedparten af de ansatte har rengøringsjob som supplerende indtægt til deres egentlige beskæftigelse, selv om det naturligvis har betydning at hver 5. medarbejder har anden hovedbeskæftigelse. Det kan fx have betydning for, om rengøringsassistenterne har mulighed for at deltage i AMU-kurser som foregår uden for deres normalarbejdstid. Dette er tilfældet for alle dem der arbejder morgen, aften og nat.

## Etnisk baggrund<sup>22</sup>

Cirka hver tredje medarbejder i rengøringsbranchen har anden etnisk baggrund end dansk. I 2005 var 2/3 (69%) af de beskæftigede i rengøringsbranchen af dansk oprindelse. Tyrkere og jugoslavere er efter danskere de største grupper inden for rengøringsbranchen, mens srilankanere, kinesere, pakistanere, filippinere, thailændere og bosniere også er repræsenteret i noget omfang (de udgør over 1 % af de beskæftigede).

<sup>21</sup> Samme person kan have mere end ét job. Danmarks Statistik opgør den primære beskæftigelse som den hvori arbejdsindsatsen er størst i sidste uge af november. Den periode er grundlaget for Danmarks Statistiks opgørelse.

<sup>22</sup> Danmarks Statistiks definitioner på hhv indvandrere og efterkommere:

*Indvandrere* er personer født i udlandet, hvis forældre begge (eller den ene hvis der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er født i udlandet, opfattes personen også om indvandrer.

*Efterkommere* er personer født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er dansk statsborger født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og personen er udenlandsk statsborger, opfattes personen også som efterkommer.

Andelen af medarbejdere med anden etnisk baggrund er steget væsentligt siden 2000, hvor kun hver 5. medarbejder (20%) havde anden etnisk baggrund. Fordelingen af beskæftigede i rengøringsbranchen for hhv 2000 og 2005 fremgår af den følgende tabel.

*Beskæftigede i rengøringsbranchen efter branche og oprindelsesland*

	2000		2005	
	Antal pers.	Procent	Antal pers.	Procent
Danmark	42.322	80,09	35.790	68,50
Tyrkiet	2.106	3,99	3.458	6,62
Jugoslavien inkl. Serbien	1.178	2,23	1.445	2,77
Thailand	488	0,92	922	1,76
Pakistan	655	1,24	893	1,71
Sri Lanka	367	0,69	740	1,42
Bosnien-Herzegovina	461	0,87	727	1,39
Philippinerne	413	0,78	712	1,36
Kina, folkerepublik	77	0,15	652	1,25
Marokko	484	0,92	515	0,99
Polen	318	0,60	435	0,83
Ghana	208	0,39	418	0,80
Makedonien	178	0,34	373	0,71
Somalia	79	0,15	321	0,61
Irak	63	0,12	303	0,58
Vietnam	111	0,21	233	0,45
Nigeria	112	0,21	222	0,42
Tyskland	266	0,50	216	0,41
Indien	144	0,27	204	0,39
Libanon	109	0,21	187	0,36
Alle andre lande	<u>2.703</u>	<u>5,12</u>	<u>3.485</u>	<u>6,67</u>
I alt	52.842	100	52.251	100

På de 5 år fra 2000 til 2005 er gruppen af medarbejdere med *tyrkisk baggrund* fordoblet så de nu udgør knap 7% af medarbejderne mod før 4%. Ligeledes er gruppen af medarbejdere fra *Filippinerne, Thailand og Bosnien-Herzegovina* vokset væsentligt. Derudover er gruppen af medarbejdere fra Makedonien, Vietnam, Irak, Somalia og Nigeria vokset væsentligt, men tæller få personer.

Bortset fra gruppen af danskere, er ingen øvrige grupper mindsket i perioden.

De store indvandrergrupper i rengøringssektoren har meget forskellig kulturel, religiøs og sproglig baggrund, hvilket må forventes at udgøre en udfordring i uddannelsessammenhæng.

### **1. generations indvandrere**

Rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund end dansk udgøres altovervejende af *indvandrere*, dvs personer som er født i udlandet af forældre uden dansk statsborgerskab.

Gruppen af *efterkommere*, (dvs personer født i Danmark af udenlandske forældre) er på ialt 699 personer. De fordeler sig med lige mange kvinder og mænd (318 mænd og 381 kvinder) og udgøres især af personer med tyrkisk (219) og jugoslavisk baggrund (177).

Det peger på en interessant konklusion, nemlig at langt hovedparten af rengøringsassistenterne er 1. generationsindvandrere. Det har betydning både for deres skoleerfaringer og for det integrationsarbejde, arbejdspladserne må forventes at løfte.

Gruppen af efterkommere er så lille at den ikke er udskilt som kategori i kørslerne, men indgår i det samlede tal.

RAS-statistikkerne afdækker ikke hvor mange år rengøringsassistenterne har været på arbejdsmarkedet og hvor længe medarbejdere med anden etnisk baggrund har boet i Danmark.

## Sammenligninger på tværs af grupperne

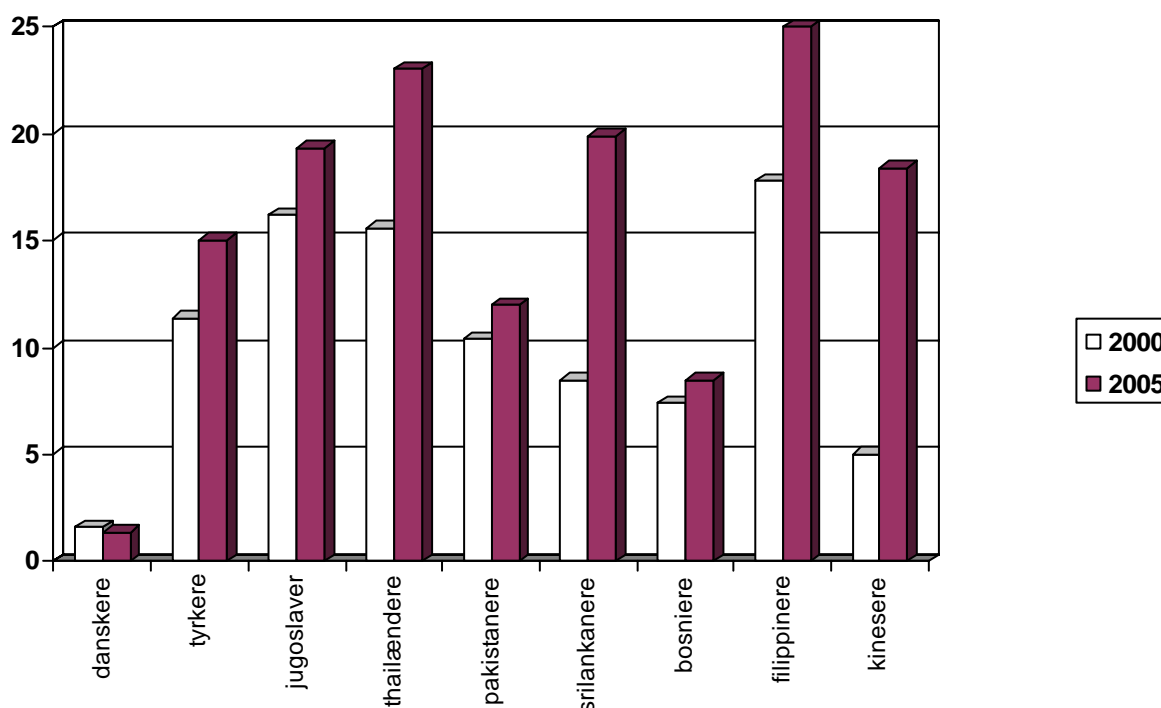
### 'Store' indvandrergrupper i rengøringsbranchen

*Tyrkerne og jugoslaverne* er de største indvandrergrupper i rengøringsbranchen, opgjort i absolutte tal.

Ser man på de indvandrergrupper der er bedst repræsenteret i forhold til deres andel af arbejdsstyrken, udgør *filippinerne* dog den største gruppe; en fjerdedel af de arbejdsdygtige filippinere gør rent i 2005.

I 2005 er dernæst *thailænderne* bedst repræsenteret i rengøringsbranchen med 23%, mens *jugoslaverne og srilankanerne* er repræsenteret med omkring 20% (hhv. 19,3% og 19,9%). Indvandrere fra disse lande er altså karakteriseret ved at de meget ofte vælger at arbejde i rengøringsbranchen.

Nedenstående figur viser indvandrergrupper i rengøringsbranchen, opgjort i forhold til deres andel af arbejdsstyrken i år 2000 og 2005.



Bortset fra danskere øges andelen der arbejder i rengøringsbranchen i de andre etniske grupper. Størst er stigningen blandt kinesere<sup>23</sup> og srilankanere. Arbejdsstyrken i de to grupper er dog relativt lille, under 5.000 personer. Se nedenstående tabel.

Gruppens absolutte størrelse har naturligvis betydning for hvor stort et rekrutteringspotentiale der kan være i hver enkelt etnisk gruppe. Derfor følger de absolutte tal for arbejdsstyrke og beskæftigelse i rengøringsbranchen her for de grupper vi har tal for.

2005	Arbejdsstyrke	Beskæftigede i rengøringsbranchen
Danmark	2.572.992	35.790
Tyrkiet	22.615	3.458
Jugoslavien inkl. Serbien	8.137	1.445
Thailand	3.945	922
Pakistan	7.457	893
Sri Lanka	4.312	740
Bosnien- Herzegovina	8.503	727
Filippinerne	2.844	712
Kina, folkerepublik	3.534	652
Marokko	3.204	515
Polen	7.176	435
Ghana	843	418
Makedonien	1.225	373
Somalia	2.805	321
Irak	5.972	303
Vietnam	5.533	233
Tyskland	11.966	216
Indien	1.969	204
Libanon	4.444	187
Alle andre lande	79.916	3.707
I alt	2.759.392	52.251

<sup>23</sup> Hele 54% af dem er unge mellem 16 og 24 år. 80% af kineserne har deres rengøringsjob som primær beskæftigelse.

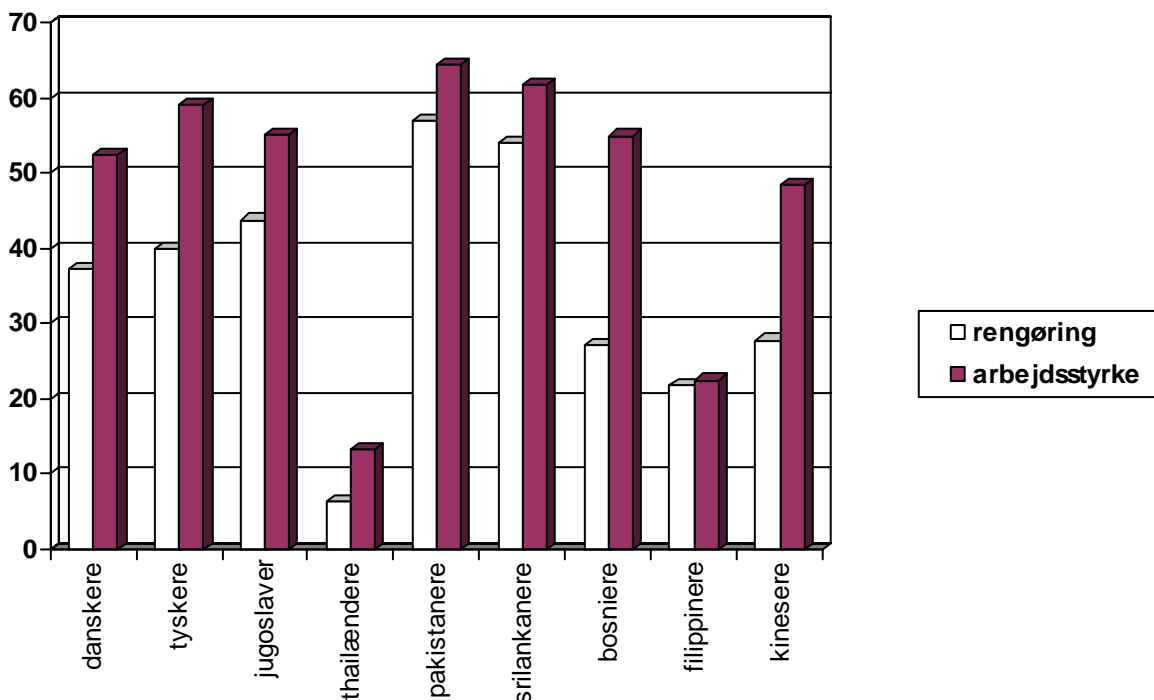
## Køn

Blandt medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk arbejder relativt flere mænd med rengøring (43% blandt indvandrerne, mod 37% blandt danskerne). Forskellen er øget svagt siden 2000 (45%/35%) Det peger på, at etniske mænd i uddannelserne kan forventes at være 'dobbelts anderledes' sammenlignet med den 'normale' kultur i et dansk kvinde-fag, med kvindelige undervisere på kurserne som er vant til at undervise danske kvinder.

Tallene kan også sammenlignes med den samlede arbejdsstyrke for at få et billede af på hvilke områder, gruppen af rengøringsassistenter er 'skævt' sammensat.

Tager man kønsfordelingen i den samlede arbejdsstyrke i betragtning, kan man tale om en noget skæv kønsfordeling blandt *bosniske og kinesiske rengøringsassistenter*, hvor der er en væsentlig overvægt af kvinder sammenlignet med antallet i den samlede arbejdsstyrke. Tallene kan ikke i sig selv sige noget om hvorvidt det i disse grupper er uvant for mænd at tage rengøringsarbejde. Blot kan det konstateres at der er en skævhed som det kan være relevant at rette opmærksomheden mod.

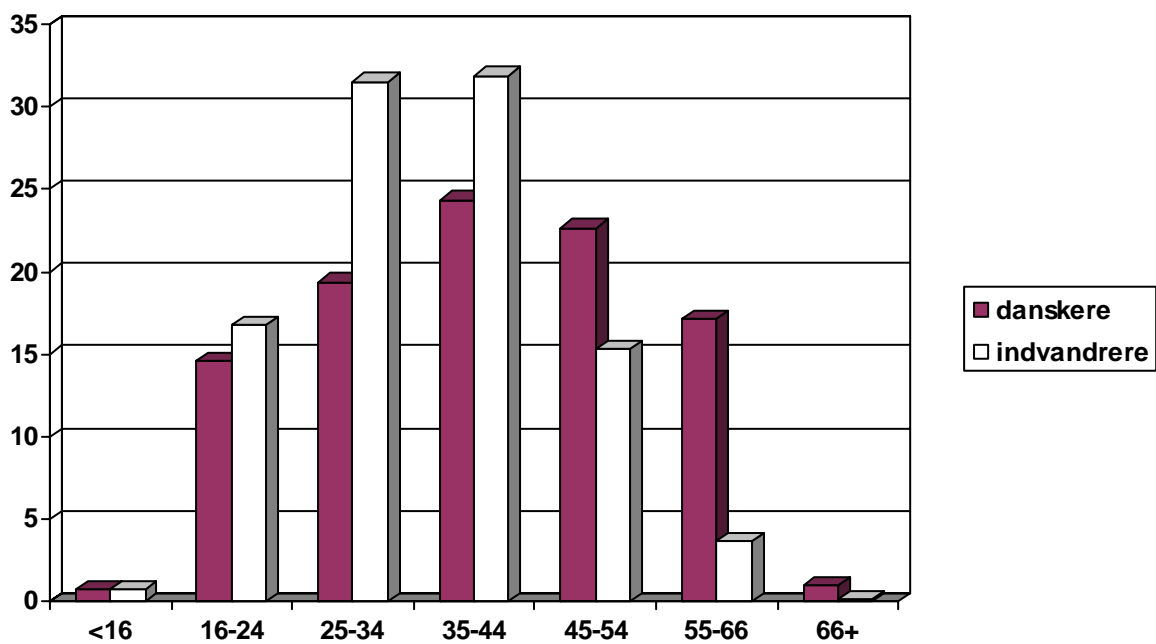
Mænds andel af beskæftigelsen og arbejdsstyrken i pågældende etniske gruppe (5) i 2005:



## Alder

Danskerne er den gruppe hvor flest over 45 år gør rent (40,8%). Det peger på at rengøringsassistenter med anden etnisk baggrund end dansk enten er yngre når de starter, eller ophører tidligere end danskfødte rengøringsassistenter.

Også blandt filippinerne er relativt mange over 45 år (33%), mens kineserne er færrest (5%), efterfulgt af tyrkere (13%) og pakistanere (15%).



## Jobstatus

For både danskere og de fleste indvandrere er det tilfældet at ca. en femtedel har rengøringsjobbet som sekundært job. Her adskiller jugoslaverne (i alt 30,4 %) og srilankanerne (i alt 32,4 %) sig ved at de i højere grad gør rent som sidebeskæftigelse til et andet job.

## Sektor<sup>24</sup>

For danskerne gælder det at ca. en femtedel er beskæftiget i det offentlige (21 %). For stort set alle indvandrergupper gælder det kun omkring 10 %. Det er tilsyneladende især de private rengøringselskaber som ansætter medarbejdere med anden etnisk baggrund. For kinesernes vedkommende er det dog kun 3,7 %, mens det for thailænderne er næsten lige så mange som danskerne, nemlig 18 %.

## Portræt af de enkelte grupper

### Danskere

- Danskerne er gået fra at udgøre 80 % af de beskæftigede i rengøringsbranchen i 2000 til kun at udgøre 68,5 % i 2005.
- I 2000 udgjorde danskere der var beskæftiget i rengøringsbranchen 1,6 % af alle danskere i arbejdsstyrken. I 2005 var tallet 1,4 %.
- Aldersmæssigt fordeler danskerne sig jævnt over de forskellige aldersgrupper.
- Ca. en femtedel (21 %) er beskæftiget i den offentlige sektor.
- Kønsfordelingen er kendetegnet ved en overvægt af kvinder; 62,7 % af dem der gør rent, er kvinder. Til sammenligning er 52,4 % af danskerne i arbejdsstyrken mænd.
- Knap en femtedel (17,7 %) har rengøringsjobbet som sekundær beskæftigelse.

### Tyrkere

- Tyrkerne stiger fra i 2000 at udgøre 4 % (2106 personer) til i 2005 at udgøre 6,6 % (3.458 personer) af de beskæftigede i rengøringsbranchen. De er således den største gruppe indvandrere i branchen.
- I 2000 udgjorde tyrkere der var beskæftiget i rengøringsbranchen, 11,4 % af alle tyrkere i arbejdsstyrken. I 2005 var tallet steget til 15 %. I 2005 var der 22.615 tyrkere i arbejdsstyrken.
- I forhold til danskerne (40,8 %) er en relativt lille andel af tyrkerne i rengøringsbranchen over 45 år (12,6 %) i 2005. Der er dog tale om en stigning fra 2000, hvor andelen af tyrkere over 45 år var 8,2 %, (andelen af danskere over 45 % var her 37,4 %).
- Kønsfordelingen er præget af en mindre overvægt af kvinder (ca. 60/40) – en fordeling der ligger tæt på danskernes (63/37). Til sammenligning er fordelingen blandt mænd og kvinder i den samlede tyrkiske arbejdsstyrke omvendt; her er 59 % er mænd.
- Tyrkerne er i 2005 i lidt mindre grad (11,4 %) end danskerne (21 %) beskæftiget i den offentlige sektor. Forskellen er dog blevet mindre end i 2000, hvor 9 % af tyrkerne i rengøringsbranchen og 22 % af danskerne i rengøringsbranchen var beskæftiget i den offentlige sektor.
- Andelen af tyrkere der har rengøringsjobbet som primært job, er 81 % i 2005. Tallet for danskerne er her 83 %.

### Jugoslavere og Serbere

- Gruppen udgør 2,23 % (2000) og 2,77 % (2005) af de beskæftigede i rengøringsbranchen, og er således den næststørste indvandrerguppe (efter tyrkerne).

<sup>24</sup> Her skal vi erindre om at tallene for hovedparten af de offentligt ansatte rengøringsassistenter ikke indgår.

- I 2000 udgjorde Jugoslaverne der var beskæftiget i rengøringsbranchen, 16,2 % af alle jugoslavere i arbejdsstyrken. I 2005 var tallet 19,3 %. I 2005 var der 7.503 jugoslavere i arbejdsstyrken.
- Fra 2000 til 2005 er der sket en stigning i gruppen af 35 til 44-årige (fra 25 % til 34 %), og et fald i gruppen af 25 til 34-årige (fra 34 % til 27 %). Måske er det et udtryk for at medarbejderne er fastholdt og blevet ældre.
- Andelen af jugoslavere over 45 år (19,2 % i 2005) er, ligesom hos tyrkerne, væsentlig mindre end hos danskerne (41 %). Andelen er dog steget fra 17,5 % i 2000.
- Kønsfordelingen er sådan i 2005 at 43,8 % er mænd. Til sammenligning udgør mændene 55,2 % af arbejdsstyrken.
- Andelen af jugoslavere der har rengøringsjobbet som sekundært job (30,4 %), er større end andelen af tyrkere (19,1 %) og danskere (17,7 %).

#### Thailændere

- Thailænderne er gået fra at udgøre 0,92 af den samlede gruppe i 2000, til nu at udgøre 1,76 %.
- I 2000 udgjorde thailændere der var beskæftiget i rengøringsbranchen, 15,6 % af alle thailændere i arbejdsstyrken, og i 2005 var tallet steget til 23 %. I 2005 var der 3.945 thailændere i arbejdsstyrken.
- Kun 6,4 % er mænd i 2005. Dette afspejler arbejdsstyrken hvor kun 13,2 % af thailænderne i 2005 var mænd.
- Ligesom blandt danskerne er ca. en femtedel (18 %) beskæftiget i den offentlige sektor. Det er mere end flere af de øvrige indvandrergupper.
- Hvad angår alder og jobstatus er der ikke nogen afvigelser.

#### Pakistanere

- Pakistanerne er gået fra at udgøre 1,24 % (655 personer) af den samlede gruppe i 2000, til at udgøre 1,71 % (893 personer) i 2005.
- I 2000 udgjorde de pakistanere der var beskæftiget i rengøringsbranchen, 10,4 % af alle pakistanere i arbejdsstyrken, mens tallet var 12 % i 2005. I 2005 var der 7.457 pakistanere i arbejdsstyrken.
- Aldersmæssigt er den største andel af pakistanerne mellem 25 og 34 år (40,5 %), mens en mindre del er over 45 år (15,5 %).
- Kønsfordelingen er præget af en overvægt af mænd (56,9 %). Overvægten af mænd er dog kendetegnende for hele den pakistanske arbejdsstyrke hvor 64,4 % i 2005 var mænd.
- 82,2 % har jobbet som primær beskæftigelse, og her ligner gruppen altså de øvrige.
- Igen er det en lille del der er beskæftiget i det offentlige: 9,5 %.

#### Srilankanere

- Srilankanere udgjorde i 2000 kun 0,69 % af de beskæftigede i rengøringsbranchen. I 2005 udgør gruppen 1,42 %.
- I 2000 udgjorde srilankanere der var beskæftiget i rengøringsbranchen, 8,5 % af alle srilankanere i arbejdsstyrken. I 2005 var der tale om en stigning til 19,9 %. I 2005 var der 3.721 srilankanere i arbejdsstyrken.
- Ligesom de øvrige indvandrergupper er en, i forhold til danskerne, relativt lille del over 45 år (18,3 %). Igen er der dog også tale om en stigning fra 2000, hvor kun 10,4 % var over 45 år.
- Blandt srilankanerne er kønsfordelingen skæv til 'den anden side', dvs. flest mænd gør rent (54 % i 2005 og 58 % i 2000). Den samlede arbejdsstyrke er dog også kendetegnet ved at der er flest mænd; I 2005 var 61,8 % af personerne i arbejdsstyrken med srilankansk baggrund således mænd.

- Relativt flere srilankanere (i alt 32,4 %) end danskere (i alt 17,7 %) og tyrkere (i alt 19,1 %) har rengøringsjobbet som sekundær beskæftigelse. Tallet ligger tæt på jugoslavernes 30,4 %.
- Ligesom tyrkerne og jugoslaverne er srilankanerne i mindre grad end danskerne beskæftiget i den offentlige sektor. Det drejer sig om 9,7 %.
- Srilankanerne adskiller sig markant fra andre grupper (inklusive danskerne) ved at hele 25 % er beskæftiget i specialiseret rengøring. Her er tallet for danskerne 7,6 %, mens tallene for de øvrige indvandrergupper ligger på mellem 0,1 og 2,8 %.

#### Bosniere

- Bosnierne udgør 1,39 % (727 personer) af den samlede gruppe i 2005 (0,87 % i 2000).
- I 2000 udgjorde bosnierne der var beskæftiget i rengøringsbranchen, 7,4 % af alle bosniere i arbejdsstyrken. I 2005 var tallet steget til 8,5 %. I 2005 var der 8543 bosniere i arbejdsstyrken.
- I 2005 er det under en tredjedel af de bosniere der gør rent, der er mænd (27,2 %). Dette til trods for at 55 % af den samlede arbejdsstyrke er mænd. Der er altså tale om en noget skæv fordeling.
- Hvad angår alder, jobstatus og sektor placerer bosnierne sig i høj grad som de øvrige indvandrergupper: Ca. en tiendedel er beskæftiget i det offentlige (12,9 %) og ca. en femtedel har jobbet som sekundært job (20,4 %).

#### Filippinere

- Filippinerne udgjorde i 2000 0,78 % (413 personer) af den samlede gruppe, men er i 2005 vokset til 1,36 % (712 personer).
- I 2000 udgjorde de filippinere der var beskæftiget i rengøringsbranchen, 17,8 % af alle filippinere i arbejdsstyrken. I 2005 var tallet steget til 25 %. En fjerdedel af de arbejdsdygtige filippinere er altså beskæftiget i rengøringsbranchen. I 2005 var der 2.844 filippinere i arbejdsstyrken.
- Aldersmæssigt er filippinerne den indvandrergruppe der har den største andel over 45 år. Præcis en tredjedel (33,3 %) er således over 45 år – et tal der kommer tæt på danskernes (40,8 %).
- I 2005 var kønsfordelingen sådan at 21,8 % var mænd. Taget i betragtning at filippinske mænd kun udgør 22,5 % af arbejdsstyrken, kan det dog ikke siges at være en skæv fordeling.
- Fordelingen på primært og sekundært job ligner de øvrige grupper med hhv. 77,7 % og 22,3 %.
- Fordelingen på offentligt og privat beskæftigelse ligner de øvrige indvandrergupper med 8,3 % beskæftiget i det offentlige.

#### Kinesere

- Kineserne udgjorde i 2000 kun 0,15 % (77 personer) af den samlede gruppe, men er i 2005 vokset til 1,42 % (652 personer).
- I 2000 udgjorde de kinesere der var beskæftiget i rengøringsbranchen, 5 % af alle kinesere i den samlede arbejdsstyrke. I 2005 var tallet steget til 18,4 %. I 2005 var der 3.534 kinesere i arbejdsstyrken.
- Aldersmæssigt udgør de 16-24-årige over halvdelen af gruppen (54 %), mens kun meget få er ældre end 44 år (5 %). Generelt er kineserne altså yngre end de øvrige grupper.
- I 2005 er kønsfordelingen sådan at 27,8 % er mænd. Kønsfordelingen er altså skæv taget i betragtning at de kinesiske mænd i 2005 udgjorde 48,4 % af den kinesiske arbejdsstyrke. Fordelingen er nogenlunde den samme som i 2000.
- 80 % har rengøringsjobbet som primær beskæftigelse, og her ligner kineserne altså fx danskerne og tyrkerne.
- Kun en meget lille gruppe er beskæftiget i den offentlige sektor i 2005, nemlig 3,7 %.

**Tabel 1****Personer fordelt på overenskomstområder i den kommunale sektor i 2005**

	Dec 2005
Husassistenter KL og ARF	7.084
Kantineledere, rengøringsledere og -chefer	340
Ledende servicepersonale	306
Oldfrueassistenter	17
Rengørings- og husassistenter ansat i Københavns <sup>25</sup> og Frederiksberg kommuner	274
Rengøringsassistenter KL og ARF	17.564
Servicemedarbejdere/-assistenter ved sygehuse	1.607
I alt	27.192

Kilde: Det fælleskommunale løndatakontor: *Personaleomsætningsstatistik for den kommunale sektor 2004-2005*, 1. udgave, 1. oplag 2006.

NB! I disse tal mangler tal for ansatte i H:S, Københavns kommune samt enkelte andre mindre kommuner eftersom de ikke har indleveret oplysninger til Løndatakontoret.

**Tabel 2****Ansatte på relevante<sup>26</sup> overenskomster i staten opgjort som årsværk<sup>27</sup>**

	Årsværk 4. kvartal 2005
0747 rengøringsassistent	1.658,2
0296 Sanitører	129,2
0247 Rengøringsassistent	533,6
I alt	2.321,0

Kilde: Forhandlingsdatabasen 4. kvartal 2005, udtræk foretaget 14/11 2006.

<sup>25</sup> Københavns kommune har ikke leveret tal til løndatakontoret og indgår derfor ikke.

<sup>26</sup> Helle Jensen, CFU, oplyser 14/11 2006 at de tre anvendte overenskomster er dækkende. Helle Jensen oplyser samtidig at der ikke findes tal for overenskomstområder og etnicitet.

<sup>27</sup> Årsværk bruges i budgetlægning og forhandlinger om personalenormeringer. Antallet af ansatte opgøres ikke af CFU.



**Sammenligning af beskæftigede på AMU-kurser og beskæftigede i branchen**

Antal .....	69
Køn .....	70
Alder .....	71

## Sammenligning af beskæftigede på AMU-kurser og beskæftigede i branchen

Der anvendes data fra AMU-statistikken: antal kursister i rengøringservice i 2005.

Der sammenlignes med tal for beskæftigede i rengøringsbranchen fra 2005 (RAS). Som anført i bilag 1, er tallene vedrørende offentligt ansatte alt for lave. Tallene for de beskæftigede i branchen er mindst 20.000 for lave. Vi har derfor valgt at sammenligne andele af AMU-kursister med andele i beskæftigelse frem for at anvende hyppigheder, da hyppigheder ville give et fejlagtigt indtryk.

Der sammenlignes på antal, køn og alder.

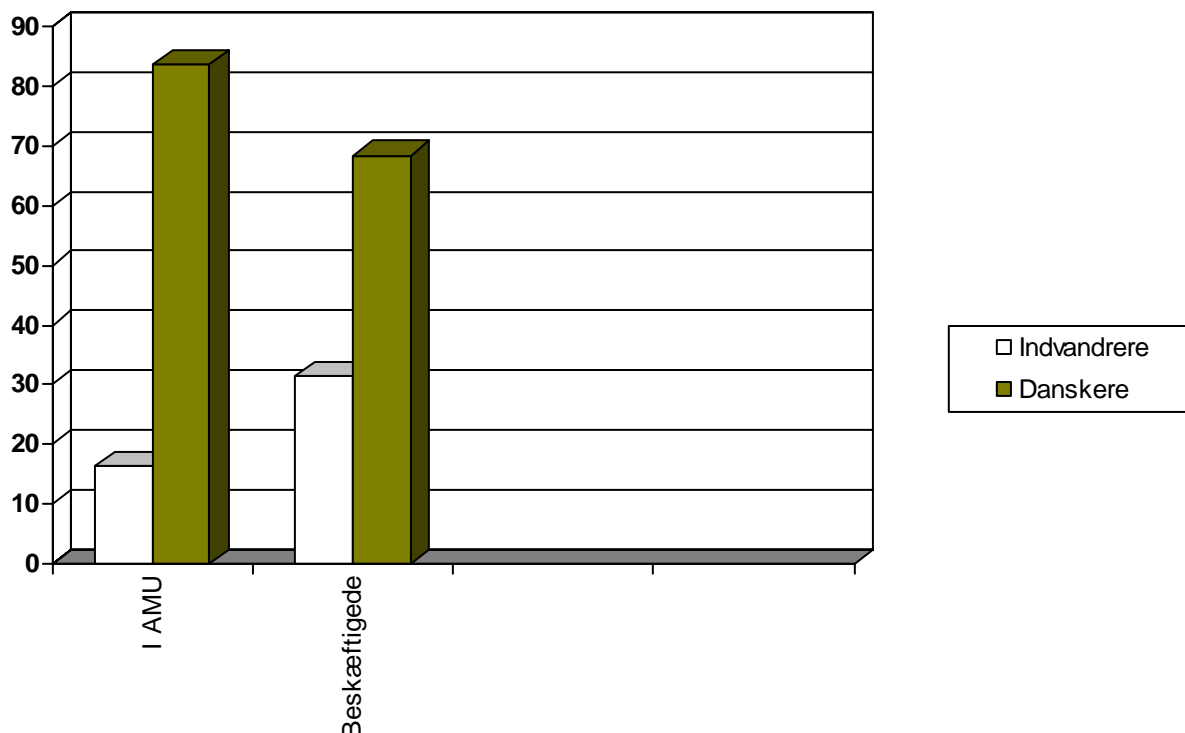
### Antal

I alt 21.318 af AMU-kursisterne inden for rengøringservice er i beskæftigelse. Antallet af indvandrere på kursus er 3.481, mens antallet af danskere er 17.837. Indvandrerne udgør altså 16,3 % af det samlede antal beskæftigede kursister.

Antallet af beskæftigede indvandrere i rengøringsbranchen er 16.461, mens antallet af danskere er 35.790. Her udgør indvandrerne 31,5 % af det samlede antal.

Fordelingen viser at beskæftigede indvandrere på AMU er underrepræsenterede i forhold til hvor stor en andel de udgør af det samlede antal beskæftigede indvandrere i rengøringsbranchen.

Figur. Fordelingen af beskæftigede indvandrere og danskere I AMU-kurser sammenlignet med fordelingen af indvandrere og danskere ansat i rengøringsbranchen. %.



Note. Indvandrere + danskere = 100%.

## Køn

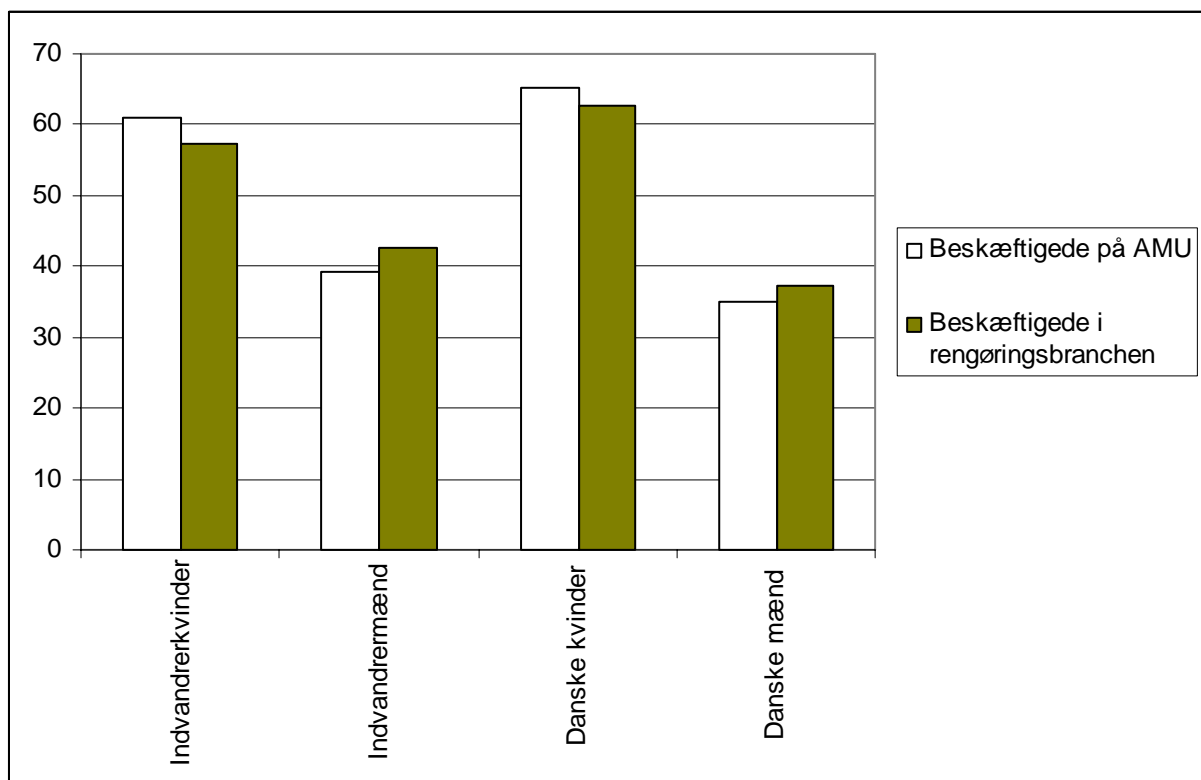
Kønsfordelingen blandt beskæftigede indvandrere på AMU-kurser er præget af en overvægt af kvinder: 60,9 % er kvinder, mens 39,1 % er mænd. Kønsfordelingen blandt beskæftigede danskere på AMU-kurser er lidt mere skæv: Her er 65,1 % kvinder, mens 34,9 % er mænd.

Tabel. Kønsfordelingen blandt de beskæftigede AMU-kursister

	Danskere	Indvandrere
Mænd	34,9	39,1
Kvinder	65,1	60,9
I alt	100,0	100,0
I alt i absolutte tal	17.837	3.481

Kvinder deltager hyppigere i AMU-kurser end mænd. Det gælder både danske kvinder og indvandrerkvinder. Kvinderne udgør nemlig en mindre del af de ansatte end de gør af kursisterne. Blandt de beskæftigede indvandrere i rengøringsbranchen, er 57,3 % kvinder, og blandt de beskæftigede danskere i branchen er 62,7 % kvinder.

Både for indvandrere og danskere er det altså tilfældet at andelen af beskæftigede kvinder blandt AMU-kursisterne er lidt større end i branchen generelt. Forskellen er lidt større blandt indvandrerne.

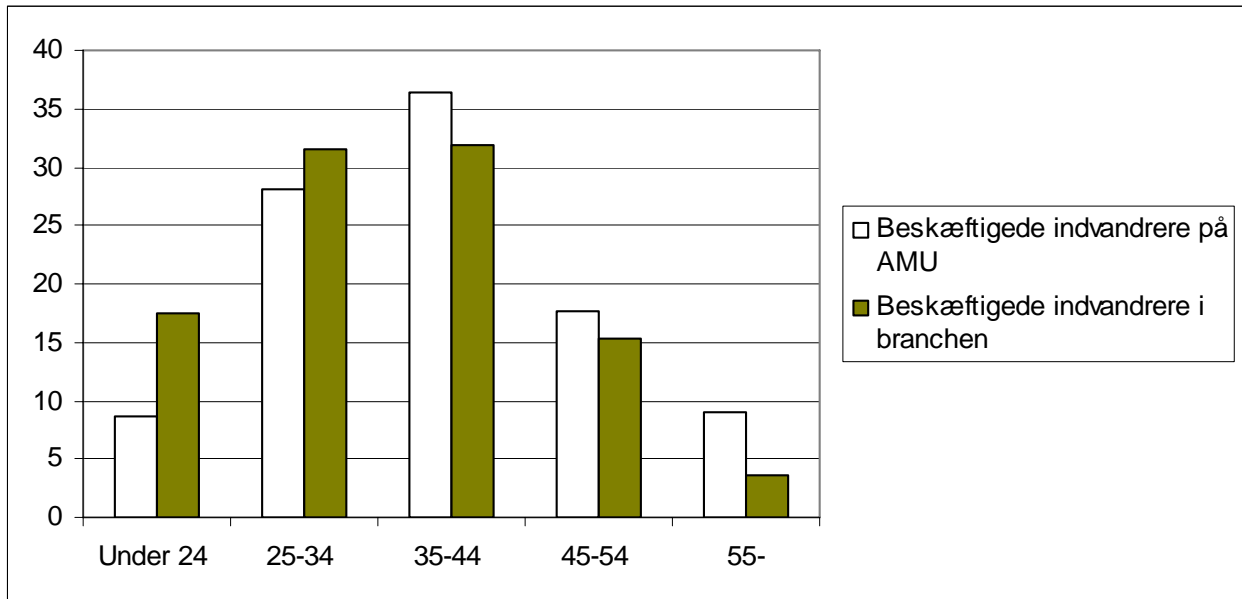


## Alder

Aldersfordelingen blandt indvandrere på AMU er sådan at 8,7 % er under 24 år, 28,1 % er mellem 25 og 34 år, 36,4 % er mellem 35 og 44 år, 17,7 % er mellem 45 og 54 år, 9 % er ældre end 55 år. Sammenlignes med danskerne er disse generelt ældre end indvandrerne: I alt 26,7 % af indvandrerne er over 45 år, mens det er tilfældet for 43,4 % af danskerne.

AMU-kursister med indvandrerbaggrund er ældre end de beskæftigede i branchen.

Figur. Aldersfordelingen blandt beskæftigede indvandrere på AMU og i branchen.



Samme billede ses for danske kursister. Forklaringen kan være at en del af de unge i branchen er studerende ansat i kort tid og med et andet fremtidsperspektiv. Hverken de selv eller deres arbejdsgivere prioriterer formentlig at de deltager i rengøringsuddannelse.