

TIL LÆREREN OM ARBEJDET MED FILMENE ALI – 2. OMGANG, SVEND OMAR OG HVAD VIL DU VÆRE, BÜLENT ÖZDEMİR?

Filmene om Ali, Omar og Bülent har fokus på uddannelse og arbejdsmarked. Tanken med de tre film er, at de fra forskellige vinkler skal give stof til refleksion og afklaring af drømme, forventninger, ressourcer og motivationsfaktorer i forbindelse med uddannelsesvalget. Via opgavematerialet føres I med konkrete øvelser omkring uddannelsesvalg, jobansøgning og jobsamtale. I kommer også til at arbejde med de særlige udfordringer, man kan møde som ung med etnisk minoritetsbaggrund. Eleverne får arbejdet med at lægge vægt på de særlige ressourcer, de har hver især – også dem, der knytter sig til at have en flerkulturel baggrund.

Det følgende giver et kort indblik i tendenser på uddannelser og arbejdsmarked med fokus på unge med etnisk minoritetsbaggrund.

DET GÅR FREMAD

De unge, vi typisk omtaler som unge med etnisk minoritetsbaggrund, tilhører både 2., 3. og 4. generation. Tal fra uddannelser og arbejdsmarked peger på en udvikling i retning af, at forskellene mellem danskere med dansk og anden etnisk baggrund udviskes. Flere og flere unge med blandet etnisk baggrund kan agere positive rollemodeller for dem, der måtte være i tvivl om deres muligheder som flerkulturelle i Danmark. I arbejdet med de unge er dét vigtigt at slå fast. Det er også vigtigt for de unge at vide, at det ikke kun er enkelte heldige eller dygtige rollemodeller, der "bliver til noget", men at tendensen generelt går mod positive forandringer.

Statistikker om unge i uddannelse og på arbejdsmarkedet fortæller, at unge med etnisk minoritetsbaggrund klarer sig bedre og bedre – men ikke på alle fronter. Generelt klarer personer med anden etnisk baggrund end dansk sig stadigvæk dårligere i uddannelsessystemet end etniske danskere og de har en svagere tilknytning til arbejdslivet.¹

En SFI-rapport fra 2010 fortæller, at flere unge med minoritetsbaggrund uddanner sig i dag sammenlignet med for 20 år siden. Dog fal-

1 | Dahl & Jakobsen 2005; Deding og Olsson: "Hverdagsliv for 11-årige børn med anden etnisk baggrund end dansk. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995". 2009

der flere af disse unge end landsgennemsnittet fortsat fra undervejs. Ifølge rapporten finder indvandrerfamilier det generelt vigtigt, at deres børn får en god uddannelse i Danmark, også familier uden tradition for uddannelse. Børnene støder imidlertid ofte på problemer med sprog og paratviden i skolen og har svært ved at blive accepteret på grund af deres baggrund. Blandt andet derfor falder de fra. ”Vi kan se, at barriererne ikke primært handler om de etniske minoriteters kultur, men om social arv og strukturelle forhindringer i skolesystemet. Det er en god nyhed, for de forhold kan vi gøre noget ved”, siger Anika Liversage, der er en af forskerne bag rapporten.²

2 | Vibeke Jakobsen og Anika Liversage: ”Køn og etnicitet i uddannelsessystemet – litteraturstudier og registerdata”. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. November 2010. Rapporten kan downloades på www.sfi.dk

DRENGENE HAR DET SVÆREST PÅ UDDANNELSERNE

Samme rapport fra SFI, 2010, fastslår, at vanskelighederne rammer drengene hårdere end pigerne. Pigerne vælger ofte længere uddannelser og gennemfører dem, mens drengene nemmere havner i opposition til skolen og dropper ud. En af grundene kan være, at pigerne tilbringer mere af deres fritid i hjemmet og derfor bruger mere tid på skolearbejdet.

Forskning³ viser desuden, at drengene i højere grad oplever forskelsbehandling i skolen. De stemples ofte på forhånd som ballademagere og straffet for mindre foreseelser. De oplever mangel på anerkendelse generelt og af deres kulturelle og sproglige baggrund specifikt. I stedet finder de fællesskaber, som har etnisk definerede grænser, og som ofte ikke ser positivt på lektier og aktiv deltagelse i undervisningen. De kan trække sig fra det sociale og faglige fællesskab på skolen og søge ind i fællesskaber andetsteds.

3 | ”Mehmet og modkulturen. En undersøgelse af drenge med etniske minoritetsbaggrund”. Rambøll management Consulting i samarbejde med Simon Calmar Andersen, Undervisningsministeriet 2010



FAMILIENS ØNSKER

En fremherskende forestilling om de etniske minoriteter i Danmark er, at de opdrager deres børn anderledes end etniske danskere. Dertil hører bl.a. en forestilling om, at unge med etnisk minoritetsbaggrund

i højere grad skal indrette sig efter familiens ønsker og behov, når de skal træffe valg om uddannelse, arbejde og familieliv, og at forældrene primært forholder sig til forskrifterne for børneopdragelse fra deres oprindelseslande.

Disse forestillinger udfordres dog af nyere undersøgelser⁴, der peger på, at etniske minoritetsfamilier lever meget forskellige liv og vælger meget forskellige opdragelsesformer, og at deres opdragelsespraksisser er kraftigt påvirket af deres danske hverdag. Undersøgelserne tegner et billede af etniske minoritetsforældre som værende mere lig med end forskellige fra etnisk danske forældre, hvad angår børneopdragelse. Selvstændighed er den egenskab, som flest ønsker at opdrage deres børn til; derefter kommer tolerance og respekt overfor andre. Dette er stort set sammenfaldende med tendensen blandt danske forældre. Der er dog forskelle på nogle områder. Fx fremhæver nogle minoritetsgrupper mere end andre, og mere end etniske danskere, at lydighed er vigtig i opdragelsen.

4 | Jf. Üzeir Tireli: "Børneopdragelse blandt etniske minoritetsforældre – opfattelser og selvpfattelser" (i bogen "Pædagogisk arbejde med tosprogede børn", Dafolo 2010)



DE UNGES ØNSKER

Rockwoolfonden⁵ har foretaget en undersøgelse af, hvilke ønsker og forventninger de unge har til uddannelse og job. Ifølge undersøgelsen tillægger unge med etnisk minoritetsbaggrund et akademikerjob langt højere prestige end et job som håndværker, mens etniske danskere ikke på samme måde underkender håndværksfagene.

Undersøgelsen viser imidlertid også, at flere unge med minoritetsbaggrund har skolekundskaber, der ikke står mål med deres uddannelsesambitioner. Sammenlignet med etnisk danske unge udtrykker unge med etnisk minoritetsbaggrund i højere grad, at de har det svært i uddannelsessystemet, og flere har problemer med selvtilliden. Disse to ting hænger ofte sammen, viser undersøgelsen.

Når minoritet og majoritet har forskellige oplevelser af skolegangen, kan det hænge sammen med de vilkår, de har med hjemmefra, som fx

5 | Rockwoolfondens
Nyhedsbrev november 2008

forskellige boligforhold og forskellig social og kulturel kapital. Hvor fx 67 % af etniske danskere mellem 15 og 19 år bor i ejerbolig, så gælder dette kun 21 % af unge etniske minoriteter. 95 % af de unge etniske danskere har eget værelse, mod 73 % af de etniske minoriteter.



ARBEJDSMARKEDET OG "ETNISK X-FAKTOR"

På arbejdsmarkedet ses imidlertid tendenser til etnisk ligestilling; specielt de unge kvinder er på vej. De unge kvinder er i højere grad end drengene i stand til at udnytte deres "etniske X-faktor", skriver Institut for fremtidsforskning⁶. Den etniske X-factor forklares med, at "medarbejdere med minimum to kulturer har en række kompetencer, som monokulturelle medarbejdere ofte ikke har." Der peges på, at disse "essentielle kompetencer i en globaliseret og mobil verden" ofte har været underkendt på arbejdsmarkedet, men nu er ved at vinde fodfæste med de unge kvinder, der stormer frem og kræver at blive set og hørt. De unge kvinder udfordrer det stereotype billede af "den svage indvandrer kvinde", der går hjemme og passer børn. "De nye multikulturelle⁷ kvinder [...] er en stærk generation af kvinder, som proaktivt tager del i samfundet og søger indflydelse," understreges det.

På uddannelsesfronten er de lige så godt med som kvinder med nordisk baggrund og på arbejdsmarkedet er det næsten det samme. Desuden bruger de unge minoritetskvinder også andre veje til indflydelse og deltagelse. Det nye er her, at de foreninger, kvinderne deltager i, er mere politisk og socialt orienterede end tidligere og har et mål om at ændre samfundsforholdene til det bedre for både dem selv og andre minoritetsgrupper. Endelig ser vi en sand opblomstring af multikulturelle kvinder, der stiller op til både lokalvalg og nationale valg.

Fremtidsforskerne når frem til flere forskellige årsager til kvinders fremgang. Overordnet har kvinder generelt fået en større plads i samfundet gennem de seneste årtier, både globalt og nationalt. Minoritetspigerne har muligvis også en særlig "fordel", nemlig at forventningerne til dem ofte er, at de er "pæne" piger, der sidder hjemme og

6 | Sally Khallash Bengtsen: "Etnisk X-faktor", Magasinet FO/Fremtidsorientering, udgives af Institut for Fremtidsforskning. Temanummer 2008 om Flerkulturelle fremtider.

7 | Dvs. at have baggrund i mere end én kultur, fx ved at have boet i flere lande eller at have multikulturelle forældre.

fordyber sig i deres lektier. I de nordiske lande er de multikulturelle kvinder samtidigt blevet vant til at skulle navigere mellem minimum to kulturer, og modsat drengene er kvindernes måde at håndtere kulturforskelle på præget af balance frem for konflikt. ”De multikulturelle kvinder tilpasser sig begge kulturer i stedet for at gøre oprør mod den ene eller den anden, og det gør de ved hele tiden at forholde sig til og træffe bevidste valg for deres tilværelse. Med adgang til yderligere en eller flere kulturer i bagagen er de mere frit stillet og kan i højere grad afstemme fordele og ulemper imellem de forskellige kulturer. Herigennem opdyrker de en central kompetence som kulturnavigatører, og det er måske en af de allermest væsentlige og gavnlige kompetencer i en mere og mere global verden,” slutter artiklen.



DISKRIMINATION

Der er dog stadig eksempler på barrierer på arbejdsmarkedet og i forhold til praktikpladser; enten i form af diskrimination eller fordi, det kan være svært at slå igennem som følge af et begrænset netværk indenfor nye brancher.

De unge med etnisk minoritetsbaggrund oplever fx stadig, at det kan være vanskeligere for dem end for etniske danskere at finde en praktikplads. En undersøgelse⁸ viser da også, at praktikkonsulenter på landets erhvervsskoler fra tid til anden oplever arbejdsgivere, der lader et ord falde om, at den kommende praktikant helst ikke må have etnisk minoritetsbaggrund. Otte ud af ti konsulenter støder i større eller mindre omfang ind i, at virksomheder lægger vægt på elevernes etniske baggrund, når de bliver kontaktet om praktikpladser.

Virksomhedernes fokus på de unges etniske oprindelse kan være udtryk for ”ren” diskrimination, altså at man simpelthen ikke vil have ”den slags” ind i sin virksomhed, uanset hvor dygtige de måtte være. Men forklaringen kan også være, at der opereres ud fra negative forventninger til en person på forhånd, fordi vedkommende tilhører en bestemt gruppe. Fx hvis man som arbejdsgiver på forhånd afskriver kvindelige ansøgere, fordi man ved, at flere kvinder end mænd har højt fravær; eller hvis man afskriver ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund, fordi en del af dem taler dårligere dansk.

8 | Rockwoolfondens Nyhedsbrev november 2008. Herunder henvisning til undersøgelsen ”Praktikpladser og formidlingspraksis” er udarbejdet af ph.d.-stipendiat ved Institut for Menneskerettigheder, Line Vikkelsø Slot, i samarbejde med Rockwool Fondens Forskningsenhed, 2008.

Tal fra Undervisningsministeriet viser, at problemet med at finde praktikpladser til de etniske minoritets elever på de erhvervsfaglige uddannelser er faldende. Til gengæld var problemet med manglende gennemførelse af uddannelserne svagt stigende i 2008.⁹

9 | Rockwoolfondens
Nyhedsbrev januar 2008

DE UNGE KAN SELV ÆNDRE PÅ VIRKELIGHEDEN

Opgaver og øvelser i undervisningsmaterialet til filmene om Omar, Ali og Bülent sigter mod at hjælpe de unge med at afklare, hvad de er gode til, hvad der "driver" dem, hvilke mål de har, og hvilke strategier de kan benytte for at nå deres mål.

Diskrimination på arbejdsmarkedet handler i dag primært om, at nogle arbejdsgivere har negative forestillinger om de unge med etnisk minoritetsbaggrund. Disse forestillinger skal de unge selv være med til at korrigere. Det kræver målrettethed, ihærdighed og opfindsomhed. Også af de unge selv.

De unge skal kende de særlige vilkår og barrierer, der kan være forbundet med deres etniske baggrund. Frem for at barriererne kommer til at præge deres forventninger og gåpåmod, kan der lægges op til, at netop de er med til at ændre på virkeligheden, selvom det måske kræver en særlig energisk indsats.

Er det sværere at nå sine mål, hvis man har tørklæde på eller hedder Hassan? Er det en myte, eller er det sandt? I hvilket omfang? Hvor har vi hørt det fra? Uanset hvad, så kan såvel negative som positive overbevisninger afføde motivationer og handlinger og dermed også konkret virkelighed for de unge.

Som lærer eller arbejdsgiver er det en balancekunst at møde den unge individuelt og samtidig have forståelse for, at den kulturelle baggrund kan have betydning for hvilke muligheder, den unge ser for sig selv.

Du kan følge med i tal og statistikker på nyidanmark.dk under "Tal og Fakta" – herunder om indvandrere og efterkommeres tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet.

Brug for alle unge er en indsats under Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration, der tilbyder en bred vifte af forskellige værktøjer og metoder, som skal sikre unge med etnisk minoritetsbaggrund de bedste forudsætninger for at begynde på og gennemføre en ungdomsuddannelse.

På brugforalleunge.dk findes materiale og inspiration til arbejdet med medborgerskab og demokrati – og om uddannelse.