



Bilag 2

Opsamling til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget

Indledning

På baggrund af et kommissorium, godkendt af BIU i december 2023, blev der nedsat en vidensgruppe, der havde til opgave at komme med inputs til en række initiativer målrettet inuit/grønlandere. Herunder bidrage med viden om målgruppen, gruppens diversitet og særlige behov, samt være med til at belyse Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens "blinde vinkler" i forhold til målgruppen. Initiativerne er finansieret via Budget 2024 og Integrationsbevillingen.

På i alt 4 møder er vidensgruppen i 1. halvdel af 2024 kommet med inputs og bemærkninger til områder, hvor indsatsen overfor målgruppen af inuit/grønlandere kan forbedres. Inputsene er opdelt i emner, der dels falder under et nationalt spor, dels kan løftes på kommunalt niveau af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen. Emnerne er samlet i denne afsluttende opsamling med henblik på, at de kan præsenteres for Beskæftigelses- og Integrationsudvalget samt at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen kan tage det med i det videre tværkommunale samarbejde med Selvstyret i Grønland og i beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København.

Emner, der går på tværs:

Det er gennemgående for vidensgruppens input, at inuit/grønlandere bør inddrages i udviklingen af politik og programmer, der vedrører dem, da de ligger inde med en særlig viden om målgruppen samt om målgruppens behov. Herudover går det igen, at inuit/grønlandere oplever diskrimination på flere områder – både i mødet med kommunen og fagpersoner, men også fra almindelige borgere.

Emner, der kan løftes på nationalt niveau:

1. Data og udfordringer ift. statsborgerskab:
 - Der mangler viden og data om målgruppen, hvilket kræver kortlægning og registreringer på nationalt niveau. Grønlandske borgere er danske statsborgere, hvilket gør at kommunen ikke automatisk har viden om nytilflyttede borgere fra Grønland før de opsøger kommunen.
 - Grønlandske borgere får som danske statsborgere ikke samme tilbud i Jobcenteret som internationale borgere og flygtninge. Et eksempel herpå er integrationsprogrammet for flygtninge, hvor der ser ud til at have været gode erfaringer forbundet med at få fx ukrainere i integrationsprogram ind på arbejdsmarkedet.
 - Forhindringer ift. at få overført data fra Grønland til danske kommuner såsom sundhedsdata.

- Der mangler vidensdeling imellem danske og grønlandske myndigheder vedrørende gældsområdet.

2. Tolke

- Der er generel mangel på grønlandske tolke i Danmark, som kommunerne kan gøre brug af.
- Det officielle sprog i Grønland er vestgrønlandsk, men der findes 3 dialektområder (vestgrønlandsk, østgrønlandsk og nordgrønlandsk) i Grønland, og der kan være lokale kulturforskelle. Inuit/grønlændere kan blive misforstået på grund af kulturelle og sproglige forskelle mellem grønlandsk og dansk.

3. Viden om Danmark før fraflytning fra Grønland

- Der mangler generelt kendskab/oplysninger om forventninger, krav og muligheder i Danmark hos grønlandske borgere før fraflytning fra Grønland til Danmark. Dette gælder både i forhold til arbejdsmarkedskultur, boligmarkedet, digitale systemer mv.
- Forslag om at etablere et Dansk Hus i Grønland og om at uddele informationsflyere i fly på vej mod Danmark med information om muligheder og krav/forventninger i Danmark.

Emner, der kan løftes af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen:

4. Kulturel og sproglig opmærksomhed:

- Det er vigtigt at jobcentermedarbejderne har kendskab til grønlandsk kultur og sprog. Kan sikres gennem efteruddannelse i grønlandsk kultur og sprog samt interkulturel kommunikation.
- Mulighed for at booke en samtale på hjemmesiden på grønlandsk eller ved fysisk fremmøde og få hjælp til at få oprettet fx MitID
- Information på grønlandsk i Jobcenter København fx skiltning, flyers og infoskærme.
- Fokus på faste sagsbehandlere eller ressourcepersoner, der har særlig viden om grønlandsk kultur og sprog og som kan være gennemgående samt koordinerende i mødet med det kommunale system. Der skal være opmærksomhed på, at det kan være meget skrøbeligt at gøre dette personbåren, og derfor skal der sikres god implementering, så det ikke bliver sårbart.

5. Mødet med målgruppen i Jobcenteret

- Fremskudte medarbejdere og fokus på bæredygtige samarbejdsstrukturer, der ikke er personbårne og dermed ophører, når medarbejder stopper på arbejdspladsen, bliver syg etc.
- Forslag om oprettelse af et mentorprogram, hvor der er fast medarbejder tilknyttet, der har særlig viden om målgruppen.
- Fokus på både de socialt udsatte og de ikke-socialt udsatte og indsatser for begge målgrupper.
- Samarbejde med virksomheder og uddannelsesinstitutioner om at få målgruppen ind på det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem. Der peges på, ufaglærte jobs og lønnede timer, og ikke kun på praktikpladser. Mange grønlandere kommer fra jobs i fiskerierhvervet og er vant til at arbejde hårdt fysisk i frisk luft. Der kan være behov

for opkvalificering til andre områder, der bedre matcher det københavnske og danske arbejdsmarked.

- Velkomstprogram med inspiration fra det integrationsprogram, som jobcentret i dag tilbyder flygtninge.
- Information om ufaglært arbejde i Danmark og udbredelse af viden om den danske arbejdsmarkedsmodel.

6. Forebyggelse af diskrimination mv.

- Fokus på børn, unge, skolen og andre uddannelsesinstitutioner, hvor oplysning og besøg af rollemodeller kan være med til at bekæmpe stigmatisering og fordomme om grønlandere/inuit
- Fokus på at gøre virksomhederne opmærksom på de kulturelle forskelle mellem danskere og grønlandere/inuit.