

Integrationsrådssekretæren Mangfoldighedens Muligheder



Kursus for
Integrationsrådssekretærer
April 2004
Middelfart, Comwell

Opsamlingsrapport

Kursusledelse
Helle Stenum & Simon Christensen
miXeuropa

Om opsamlingsrapporten

Formålet med denne rapport er kortfattet at opsamle relevante erfaringer, diskussioner og planer, som fremkom på kurset "Mangfoldighedens Muligheder" for sekretærer for integrationsrådene i Danmark. Det er tanken at rapporten også kan bruges af de sekretærer som ikke havde mulighed for at deltage i kurset mhp. en kobling til de kommende netværks- og andre aktiviteter - om end denne rapport naturligvis kun vil omhandle et udsnit af de diskussioner og temaer, som blev behandlet på kurset.

Om kurset

Kurset for integrationsrådssekretærer har været efterspurgt igennem længere tid. Der har været afholdt kurser for selve integrationsrådene med henblik på at kompetenceudvikle og skabe netværk. Men sekretærene har ikke tidligere haft et lignende forum med hensyn til erfaringsudveksling, netværksetablering og faglig udvikling.

Det er vigtigt at pointere at kurset er blevet til på Rådet for Etniske Minoriteters initiativ, hvilket understreger REM's forståelse for sekretærernes behov og interesse i at styrke sekretærernes muligheder for at løfte opgave.

Kurset var derfor planlagt til at skabe netværk på tværs af kommuner ikke mindst med tanke på at undersøge behovet for konkrete samarbejder i forhold til de kommende kommunalvalg og dermed valg til nye integrationsråd. Engagement og fremmøde, indflydelse og frivilliggørelsen af integrationsrådene var ligeledes på dagsordenen.

Forventninger og forudsætninger

Den indledende præsentationsrunde demonstrerede en gruppe sekretærer med lyst og vilje til at arbejde konstruktivt med integrationsrådene for dermed at sikre større indflydelse, kompetence og gå på mod i det daglige. Der var stor lyst til at diskutere og omsætte diskussionerne til handling.

I de indledende diskussioner blev følgende temaer nævnt som centrale forventninger til kurset og det fremtidige arbejde:

- afklaring af rollen som integrationsrådssekretær, hvorunder prioritering i forhold til andre arbejdsopgaver samt afklaring af de udfordringer, som rollen indebærer.
- erfaringsdeling og vidensudveksling integrationssekretærene imellem.
- netværksetablering der kan medvirke til effektivisering af arbejdet, erfaringsudveksling samt mindske sandsynligheden for frafald.
- afklaring af arbejdsfordelingen mellem råd og sekretær.
- hvordan mødedisciplinen for målgruppen dvs. de etniske minoriteter forbedres.

Fælles for de deltagende rådssekretærer var fremhævelsen af det positive og spændende i at møde mennesker, som man ellers ikke kommer i kontakt med. Det berigende i at få indblik i andre kulturelle sammenhænge, møde mennesker med etnisk minoritetsbaggrund, have kontakt med andre befolkningsgrupper blev understreget igen og igen.

Sekretærene fremhævede ligeledes gennemgående at en af de kvalifikationer, som de mestrede og kunne tilbyde integrationsrådene var evnen til at organisere og fungere som formidler mellem det kommunale apparat og rådet.

Det fremgik, at sekretærens organisatoriske placering og ressourceprioriteringen af rådsarbejdet varierer meget mellem kommunerne. Organisatorisk var sekretæropgaven placeret i socialforvaltning, borgmester/byrådssekretariat, børne/kulturforvaltning, centralforvaltning, hvilket i sig selv giver forskellige udgangspunkter for varetagelsen af opgaven. Endvidere var sekretærfunktionen nogle steder placeret på fuldmægtig/konsulentniveau og andre steder på ledelsesniveau.

Etniske minoriteters deltagelse i det politiske liv

For at få et billede på det overordnede plan af etniske minoriteters indflydelse i det politiske liv var professor Lise Togeby inviteret til at holde oplæg. Lise Togeby har stået i spidsen for Magtudredningen og har i den sammenhæng analyseret integrationsrådenes indflydelse, repræsentation og sammensætning. De centrale pointer i oplægget var:

- Integration forstås i dag som integrering på arbejdsmarkedet, men integration betyder rent faktisk "det at gøre noget sammen". Derfor er de etniske minoriteters deltagelse i det politiske liv og foreningslivet også centralt for integrationen.
- Deltagelse i det politiske liv bygger på forståelsen af demokrati. Alle skal deltage og dermed også flygtninge og indvandre. Det har vist sig, at etniske minoriteter ikke deltager på lige fod med danskere i politik; men deres deltagelse er alligevel høj. Politisk integration har derfor vist sig mere effektiv end andre former for integration.
- Årsagen hertil kan findes i valgrettens betydning for de etniske minoriteter. Det at have valgret har stor politisk og symbolsk betydning for de etniske minoriteter, og som følge er valgdeltagelsen stor blandt disse. De er ikke alle vant til at kunne stemme.
- Valgdeltagelsen hænger meget sammen med, om der er opstillet etniske minoriteter i kreds.
- Repræsentationen i kommunalbestyrelsen er forholdsvis høj. Tyrkerne er den minoritetsgruppe, som har den største valgdeltagelse, og som der vælges flest ind af.
- Der eksisterer en sammenhæng mellem antallet af etniske minoriteter i en kommune og antallet af integrationsråd. Der er flest integrationsråd i de kommuner med flest etniske minoriteter.
- Der er forskellige måder at vælge på: Udpeget ved valg, kombination af valg og udpegning, udelukkende udpegning af kommunalbestyrelsen.
- Hvem deltager?
 - Desto mere velintegreret i det danske samfund desto højere deltagelse. Statistisk set viser det sig, at hvis de etniske minoriteter har en uddannelse, danske venner osv. deltager de mere. Denne gruppe af etniske minoriteter er ofte dem, som betegnes brobyggere dvs. tolke, integrationsmedarbejdere mm.
 - Desto mere velintegreret i egen gruppe desto større valgdeltagelse. Grupper med en solid kollektiv mobilisering har en høj valgdeltagelse. Årsagen hertil er, at de har

et stort netværk blandt egne. Valgdeltagelsen er derfor høj, hvis de etniske minoriteter bor i ghettoer eller deltager i de etniske foreninger.

- De medbragte kulturelle forhold har betydning for valgdeltagelsen. Hvilke politiske erfaringer er de kommet til Danmark med? Har de erfaring med politisk aktivitet viser det sig oftest, at de er mere aktive i det politiske liv i Danmark. I modsætning hertil har flygtninge/indvandre, som kommer fra områder, hvor der stadig eksisterer uroligheder, sjældent overskud til også at deltage i det politiske liv i Danmark.
- De institutionelle rammer har også betydning for valgdeltagelsen blandt de etniske minoriteter. I Danmark har vi mulighed for at stemme personligt. De etniske minoriteter har derfor på baggrund af deres evne til at mobilisere deres netværk nemmere ved at blive stemt ind i en dansk kommunalbestyrelse. For at kunne blive valgt ind er det nødvendigt at samarbejde med partierne i kommunerne.

Politisk aktivitet er derfor en god integrativ metode.

Lise Togeby mener, at det er vigtigt at overveje, om de institutioner, som oprettes, er egnede til at integrere etniske minoriteter. I denne overvejelse er det derfor også nødvendigt at spørge, om integrationsrådet er vejen? Hvis det bare er til for, at de etniske minoriteter skal have et sted at være, er det ikke ret effektivt; men hvis det derimod fungerer som en form for rekrutteringsorgan til de forskellige politiske systemer, er det en effektiv metode til integration.



Sekretæren set fra formandens stol

Turan Savas, formand for Integrationsrådet i Fredericia og Sukru Ertosun, formand for Rådet for Etniske Minoriteter leverede gennem deres oplæg bl.a. indspark til diskussionen af sekretærrollen og relationen mellem formand og sekretær.

Turan Savas fremhævede bl.a. følgende:

- ❑ Integrationsrådsarbejdet er et stykke frivilligt arbejde, og formanden kender ikke nødvendigvis spilleregler og procedurer i det kommunale system. Her er det vigtigt, at sekretæren støtter op – både om formand og medlemmer. Sekretæren skal både være organisator og coach.
- ❑ Sekretæren skal være let at komme i kontakt med enten på telefon eller mail, og der skal være plads i kalenderen til at holde møder. Det er lettere at få klarhed over tingene og blive inspireret, når man sidder overfor hinanden, end når man fx bare mailer.
- ❑ Sekretæren er meget afgørende for rådets muligheder for at fungere – og rådet og formanden forlanger ofte meget af sekretæren.
- ❑ Formanden skal fremstå som repræsentant for Rådet, og det er derfor formandens opgave at varetage og fremme Rådets synlighed udenfor møderne. Dette gøres eksempelvis ved at optræde i forskellige sammenhænge i medierne og ved vise interesse og besøge frivillige organisationer. Det er ikke sekretærens opgave at deltage i disse aktiviteter.
- ❑ Det er vigtigt, at der sker en afklaring af, hvordan den enkelte sekretær skal prioritere sin tid. Mange af sekretærene er også ledere eller chefer af de forskellige afdelinger, hvilket både kan være en fordel og en ulempe. Fordelen ved at have ledere som sekretærer er, at de har den nødvendige indflydelse til at få gennemført de forskellige forslag og tiltag, og de besidder den fornødne viden om, hvilke veje det er nødvendigt at gå for at muliggøre dette. Ulempen er, at de som oftest har for lidt tid, og at de på baggrund af deres funktion som ledere har for stor intern viden, hvilket kan virke bremsende for at rådets ideer føres videre i det kommunale system.
- ❑ Nogle gange kan man som råd/formand føle sig bremset af sekretærens afvisning af initiativer, hvilket svækker engagementet i rådet. På den anden side har man også som råd/formand brug for realistiske vurderinger af ideer.

Foruden debatten omkring sekretærens rolle, gav Turan Savas også sit bud på en metode til at optimere målgruppens engagement:

- ❑ Gør møderne mere hyggelige dvs. hold eventuelt møderne i omgivelser, som enten fremmer medlemmernes følelse af prestige og forpligtelse (eks på Rådhuset) eller vælg nogle omgivelser, hvor de etniske minoriteter føler sig hjemme. Mødeforholdene har ofte indflydelse på mødeaktiviteten, og der er derfor særdeles vigtigt at afprøve, hvilket forum der passer bedst.
- ❑ Ved fravær og udeblivelse bør formanden ringe rundt til hver enkelt for at få dem til at komme

Fremmødediskussionen og betydningen af engagement er central ikke mindst i relation til rådernes fremtid, og her blev det fremhævet at fremmødeproblestillingen er gældende for alle typer af medlemmer i rådene og at engagement også er helt afgørende for embedsmændenes indsats. Også påmindelse i referatet af hvem, der har meldt afbud, og hvem der er udeblevet, blev bragt frem som en kommunikationsmetode. Muligheden for at indkalde suppleanter på mere permanent basis i tilfælde af gentagne udeblivelse blev endvidere drøftet.

Sükrü Ertoson bemærkede i forlængelse af diskussionen af især de etniske minoritetsmedlemmers manglede fremmøde, at det var ærgerligt at der ikke alle de ca. 70 integrationsrådssekretærer havde taget imod tilbuddet om kurset og var mødt frem, men understregede samtidig at REM med dette initiativ og også fremover vil støtte op om sekretærernes mulighed for at mødes – evt. i form af en årlig sekretærdag.

En konkret reminder til sekretærerne lød på udsendelse af post. REM oplever tit at den post der sendes ud til rådsmedlemmer strander på sekretærens bord – og det opleves frustrerende. Ligeledes går der ofte for lang tid inden kontaktoplysninger på fx sekretær eller formand bliver rapporteret til REM.



Det gode Integrationsråd

Der er ikke nogen færdig formel på, hvordan det gode integrationsråd ser ud, eller hvordan det enkelte råd sikres kompetence og indflydelse på de beslutninger der træffes i kommunen. Det betyder netop, at det er centralt at kunne diskutere, hvordan forskellige initiativer og aktiviteter fungerer i de enkelte råd. Deltagerne formulerede følgende overskrifter for det gode integrationsråd:

- Høj fremmødeprocent
- Engagement
- God dialog med baglandet
- Dynamisk sammensætning
- Indflydelse
- Formidling af samarbejdet
- Aktiviteter mellem Rådets møder
- Synlighed
- Politisk opbakning
- Indblik i de demokratiske spilleregler
- Fælles sprog
- Formel/konkret høringsret
- Selvstændigt budget



Fra det ideelle integrationsråd til temperaturen på integrationsrådene i dag, fremkom deltagerne med følgende beskrivelse af styrker, svagheder, muligheder og trusler:

Styrker	Svagheder
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Godt forhold til lokalsamfundet <input type="checkbox"/> Etnisk repræsentativitet <input type="checkbox"/> Politisk opbakning <input type="checkbox"/> God formand med etnisk minoritetsbaggrund. <input type="checkbox"/> Sekretærrollen er prioriteret i tid og økonomi <input type="checkbox"/> Talerør for integration <input type="checkbox"/> Bred sammensætning <input type="checkbox"/> Fælles sprog. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dårligt engagement ift medlemmer, fremmøde og bagland <input type="checkbox"/> Besværlig kommunikation <input type="checkbox"/> Mangel på mangfoldighed <input type="checkbox"/> Manglende initiativ <input type="checkbox"/> Ingen formel/reel høringsret <input type="checkbox"/> Ikke beslutningsdygtige
Trusler	Muligheder
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Større forventninger til etniske minoriteters fremmøde end andres <ul style="list-style-type: none"> - Hvem tilhører rådet? <input type="checkbox"/> Trussel i at tænke i fremmøde. <input type="checkbox"/> Mangel på prestige og anerkendelse <input type="checkbox"/> Formelle rammer. <input type="checkbox"/> For høje forventninger til frivilligt arbejdskraft. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Indkaldelse af suppleanter <input type="checkbox"/> Temamøder for suppleanterne <input type="checkbox"/> Dynamisk mødestruktur (dvs. dem som møder bestemmer.) <input type="checkbox"/> Etniske minoriteter større indflydelse på dagsordenen <input type="checkbox"/> Der skal både være etniske minoriteter også etnisk majoritet i rådet <input type="checkbox"/> Få de etniske minoriteter til at føle sig tilpas i mødeomgivelserne. <input type="checkbox"/> Diæter <input type="checkbox"/> Opfordre flere til at gå ind i politisk arbejde

Et af de temaer der ofte blev diskuteret var prioritering af rådets indsatser og ressourcer. Prioriteringen er central for at få skabt en succes der kan være med til at profilere rådet. Opgaven for sekretæren er at rådgive rådet i relation til hvilke indsatser, der er nødvendige at tage fat i. Derfor blev deltagerne bedt om at udvælge de tre hovedområder fra bruttolisten, som de mente var de mest centrale at arbejde videre med i de enkelte råd. Gennem hele diskussionen af det gode integrationsråd blev der i plenum og grupper og udvekslet erfaringer og eksempler fra hverdag og praksis i de enkelte kommuner – en erfaringsudveksling som af naturlige grunde ikke kan aflæses af dette dokument, men som i høj grad er bundet til selv at deltage

Den forhandlede prioritering blandt sekretærerne endte op i følgende tre områder

Engagement

Fordi et stort engagement giver bedre fremmøde, mere aktivitet og indsats - dels på rådsmøderne men også i eksempelvis arbejdsgrupper der forbereder indsatser og aktiviteter udenfor rådsmøderne. Engagement kan være med til at styrke indflydelsen på den demokratiske beslutningsproces i kommunen. Endelig kan større engagement være medvirkende til at flere involverer sig i rådsarbejdet - det være sig baglandet eller foreninger i kommunen.

Synlighed

Fordi synlighed giver en politisk platform at arbejde ud fra. Byråd og kommunalforvaltning overser ikke et stærkt synligt råd. Presse og offentlighed vil være orienteret om hvad rådet foretager sig og de kan skabe en mere markant profil for integrationsrådet. Integrationsrådene er blevet frivillige at etablere og fastholde, og allerede på nuværende tidspunkt er der besluttet at et enkelt råd skal nedlægges. Det vil være svært at argumentere for en nedlæggelse af et integrationsråd der er markant og synligt i kommunen.

Sammensætning

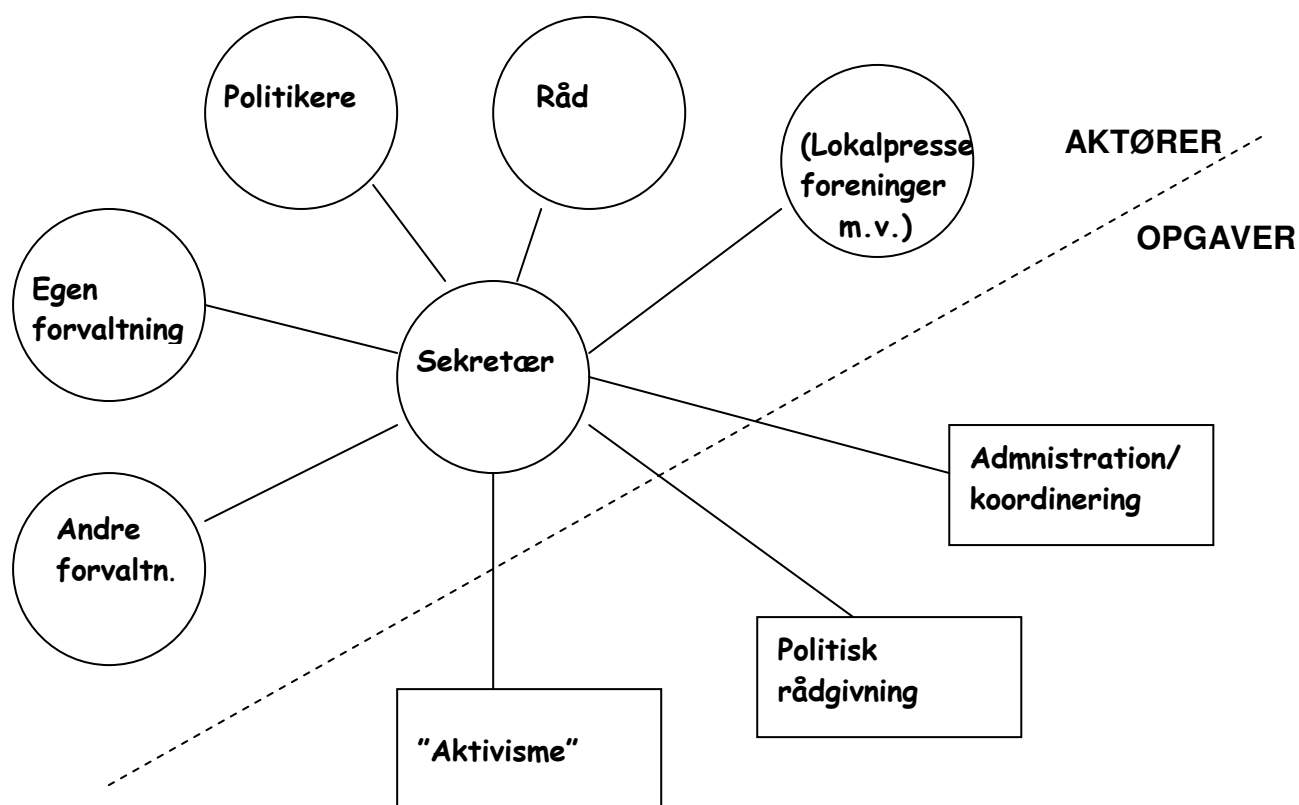
Fordi sammensætningen af rådet er centralt for at sikre mangfoldigheden i diskussionerne og legitimitet i forhold til byråd og borgere. Råd med repræsentation af majoriteter, minoriteter, kvinder og mænd, unge og ældre vil kunne rådgive byrådet nuanceret i spørgsmål der vedrører integrationsområdet. Samtidig er kommunalpolitikeres repræsentation i rådene et område, der blev meget diskuteret. Fordelen ved politikere i rådet er at kommunikationsvejen fra byråd til integrationsråd er kort. Ulempen er at kommunalpolitikeren ofte er bundet af sin partifarve i integrationsrådene.

Disse tre overskrifter blev valgt som de mest centrale for Integrationsrådene at arbejde videre med lige nu. Dels fordi disse tre temaer er centrale for at etablere råd der fungerer og har indflydelse men også fordi rådene står over for et kommende valg og derfor skal tage stilling til hvad det fremadrettede arbejde skal indeholde.

Den gode integrationsrådssekretær

Der var enighed om at den gode sekretær arbejder for at integrationsrådet kan fungere godt og opfylde sin målsætning, og at det er her sekretæren først og fremmest henter sin retning og energi. Men sekretæren er også del af det kommunale system – dels i kraft af sin ansættelse, sin organisatoriske placering, og det at sekretæren ofte arbejder med andre områder end integrationsrådet.

Sekretærens position kan anskueliggøres med nedenstående figur:



Som det fremgår af figuren er sekretæren placeret dels i et felt med mange interessenter, dels i et område, der ofte rækker på tværs af faglige grænser og på tværs af det kommunale og det frivillige felt:

- Er ofte både bindeled mellem rådets medlemmer og det politiske og administrative ledelsesniveau i kommunen,

- Skal ofte varetage meget forskellige opgaver – formidling af lovstof og formelle sagsgange til rådet, indstille sager til byrådet, kunne koordinere arrangementer i lokalmiljøet, varetage kontakten til pressen, bistå omkring formidling af rådets arbejde, informere andre dele af den kommunale forvaltning om rådets arbejde, være "vagthund" ifm. rådets høringsret m.v.
- Sekretæren sidder endvidere ofte alene med rådsopgaven og ofte i sammenhæng med andre opgaver, som kan gøre det svært dels at prioritere og dels at skaffe forståelse for rådsopgaven blandt kolleger. Samtidig har sekretæren kontakt til en borgergruppe, som ofte sjældent på andre måder indgår i det politiske system.

Følgende temaer var centrale i drøftelserne og erfaringsudvekslingen og blev fremhævet som noget af det "evigt aktuelle", der kunne diskuteres videre og løbende blandt sekretærerne.

- ❖ Tid – fx afsættes og synliggøres der nok arbejdstid ifm. rådssekretærarbejdet
- ❖ Ressourcer – fx hvem prioriterer ressourcerne, og hvordan håndteres presset/forventningen fra rådet om måske at gøre mere, end der er plads til i den "normerede" tid
- ❖ Loyalitet – fx at sidde inde med halvførtrolig viden om politiske beslutninger, som vil have konsekvenser for integrationsområdet i kommunen
- ❖ Viden/ kompetencer – fx hvordan indhentes den integrationsfaglige kompetence i varetagelsen af arbejdet, hvis man ikke automatisk besidder den i forvejen, og hvordan sikres at integration ikke kun forbindes med socialforvaltningen område
- ❖ Arbejdsfællesskab – fx det at sidde alene med et område giver både en udfordring ift. at få andre til at forholde sig til, hvad man laver, men det giver også en stor frihed til at præge området. Samtidig er det ved sekretærskift svært at overlevere/modtage informationer om arbejdet, og derfor bliver det ofte den enkelte (nyansatte) sekretær, som opfinder alle de dybe tallerkener.
- ❖ Stillingsbeskrivelse – fx er jobbet/funktionen kun løst beskrevet og kan betyde uklarhed omkring forventninger mellem sekretær, formand og ledelses-/kolleganiveau
- ❖ Styring / ikke styring – fx hvor meget skal sekretæren påtage sig af styring ift. aktiviteter, politiske vurderinger mv.

Det fremadrettede perspektiv

Deltagerne opstillede følgende udfordringer for det kommende arbejde i integrationsrådene –dels ud fra et rådsperspektiv og dels ud fra et sekretærperspektiv:

Udfordringer for integrationsrådene	Udfordringer for sekretærerne
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Få indflydelse.<input type="checkbox"/> Mobilisere medlemmernes bagland.<input type="checkbox"/> Opnå synlighed på alle niveauer dvs. blandt politikere, borgere, forvaltning og bruger.<input type="checkbox"/> Bevare engagementet.<input type="checkbox"/> Selvstændige initiativer.<input type="checkbox"/> Højne aktivitetsniveauet.	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> Balance i tidsforbruget.<input type="checkbox"/> Forpligte det politiske bagland til at tage integrationsrådet alvorligt.<input type="checkbox"/> Søge oplysninger/Videndeling.<input type="checkbox"/> Fremme engagementet.<input type="checkbox"/> Demokratisere rådet og styrke demokratiske beslutningsprocesser.<input type="checkbox"/> Afstemme rådets aktivitet med, hvad der er realistisk.

Også her – som tidligere i forløbet - blev det forestående valg til integrationsrådene i 2005 behandlet, som en stor udfordring for de kommuner, der skal afholde valg.

Af konkrete forslag til aktiviteter/ideer blev følgende drøftet:

- **Etablering af netværk, fælles web-site m.v.**

Der eksisterer i dag forskellige mødefora for delgrupper af sekretærer (der evt. også mødes i generelle "integrationssammenhænge")

Nogle udtrykte ønske om at etablere netværk, som løbende kunne mødes, mens andre gav udtryk for at en årlig sekretærdag ville være tilstrækkeligt, men at man gerne ville informeres om evt. aktiviteter og tips.

Fra integrationsrådene i Storkøbenhavn var der interesse for at mødes, og for kommunerne i 5-bysamarbejdet var der ligeledes interesse.

Hvis der skal etableres egentlige landsdækkende netværk, vil det kræve økonomisk dækning ift. koordinering, web-site m.v. og dette skal der evt. arbejdes videre med i REM-sammenhæng, men det blev aftalt at Købehavns kommunes rådssekretær indkalder rådssekretærerne til møde i det Storkøbenhavnske område og tilsvarende vil sekretæren for Odense kommune indkalde til møde i 5-bysamarbejdet.

Problematikken om at gøre netværk og erfaringsudveksling åbent for de sekretærer, som af den ene eller anden grund ikke deltog i seminaret blev også diskuteret. Nærværende rapport er et led i at formidle erfaringer og diskussioner fra seminaret. Indkaldelse til møder vil så vidt det er muligt blive sendt til alle, og selve møderne er selvfølgelig også åbne for alle – og forhåbentlig vil alle sekretærer være interesserede i at stå på en fælles mailliste. Samtidig er det også vigtigt at den enkelte sekretær, som ikke har deltaget i kurset gør opmærksom på at man er interesseret i at være med.

○ **Informationsindsamling om erfaringer ved fremmøde-problematik**

Flere ønskede opsamling af erfaringer omkring dette emne og der blev opfordret til at sende erfaringer på mail til resten af gruppen. Hvis der skal laves en egentlig opsamling må nogen påtage sig denne opgave. Dette skete ikke umiddelbart her.

○ **Årlig sekretærdag**

Der var bred tilslutning til at det ville være en god idé med en årligt tilbagevendende sekretærdag, hvor aktuelle problemstillinger kan tages op og netværket vedligeholdes og udbygges.

Formanden for REM kunne umiddelbart bakke op om tanken, men måtte samtidig understrege at det jo også handler om at finde de økonomiske midler til det.

○ **Arbejde videre med ideen om en fælles, landsdækkende valgdato til integrationsrådene**

Forslaget fra Ballerups sekretær om at søge at gennemføre en fælles dato for afholdelse blev modtaget positivt fra andre rådssekretærer og fra REM's formand, der gerne ville overveje ideen yderligere. Endvidere kan det tages op ifm. nedenstående.

○ **Seminar for sekretærer og evt. formænd specifikt om tilrettelæggelse af valg**

Blandt de kommuner som sandsynligvis skal holde en eller anden form for valg til de næste integrationsråd i 2005/6 var der stor interesse for at mødes til et seminar, som fokuserer på erfaringer, planer og strategier for afholdelse af valg.

Det blev også fremhævet at et sådan seminar helst skal realiseres indenfor en relativ kort tidshorisont, hvis det skal haveeffekt for planlægningsarbejdet ude i kommunerne.

Såvel REM som Integrationsministeriet stillede sig meget positive an og vil undersøge mulighederne for at arrangere et sådan seminar til september 2004

++

Observationer

Det er indtrykket at de deltagende rådssekretærer udgør et stort aktiv for integrationsrådene i de kommuner de kommer fra. Det synes at være engagerede medarbejdere, der går op i at få integrationsrådene til at fungere.

Som gruppe betragtet besidder de erfaringer på forskellige niveauer – forvaltningsmæssigt, organisatorisk, tid (hvor længe har man arbejdet med området), fremkommelighed ift. erfaringer med, hvor seriøst integrationsrådene tages i kommunen m.v.

I forhold til samarbejdet med integrationsrådene er det dog indtrykket, at erfaringerne her gennemgående er positive.

Det var tydeligt, at der er forskellige behov ift. erfaringsudveksling, netværk og gensidig støtte. Dog synes det også for nogle at være et spørgsmål om, at de ikke synes at der er tid til denne erfaringsudveksling indenfor de timer, de har til rådighed.

Det var også tydeligt, at nogle udtrykte mere energi og forhåbning omkring etablering af sekretærgruppen i form af netværk, fælles profil etc. end andre.

Ud fra en mangfoldighedsbetragtning kan man sige, at der findes en del forskellige uddannelsesbaggrunde i gruppen, og det er indtrykket at mange sekretærer opfatter deres egen position og placering i kommunen som særlig med de gode og dårlige sider det måtte medføre. Men samtidig har gruppen som sådan også har træk af enshed – mest udpræget omkring etnisk baggrund, hvor alle har en majoritetsbaggrund. Ikke mindst på integrationsområdet kan det især for den etniske majoritet åbne øjne og afsløre blinde pletter, hvis man arbejder i etnisk blandede grupper. Dette vil som regel også som regel skærpe opmærksomheden overfor problemstillinger, der har med etnisk ligestilling at gøre. Kommunerne er som bekendt nogle af de steder hvor der er færrest ansatte med etnisk minoritetsbaggrund, hvilket godt kan resultere i en tendens til at tænke "etniske minoriteter" i en niche for sig selv.

Dette er ikke specielt for sekretærgruppen, men et almindeligt forekommende fænomen i organisationer med overvældende flertal af majoritetsansatte.

Evaluering

Som afslutning på kurset blev der gennemført en mundtlig evaluering. Det blev formuleret at kursisterne havde været glade for det faglige indhold på kurset, og at det havde været godt endelig at se og tale med de andre sekretærer for integrationsrådene. Det blev også sagt, at de to dage havde vist, hvor forskelligt de enkelte kommuner varetager opgaven med integrationsrådene, og at det på den baggrund havde været godt at diskutere erfaringer - gode som dårlige. Det blev formuleret at det havde været rart med mere tid til bilaterale snakke for at give denne erfaringsudveksling mere plads. Nogle efterspurgte flere konkrete værktøjer at arbejde videre ud fra i de enkelte kommuner. Den generelle holdning var at det havde været givtigt med de to dages diskussioner og at det ville være en god ting at gentage et lignende forløb til næste år.

