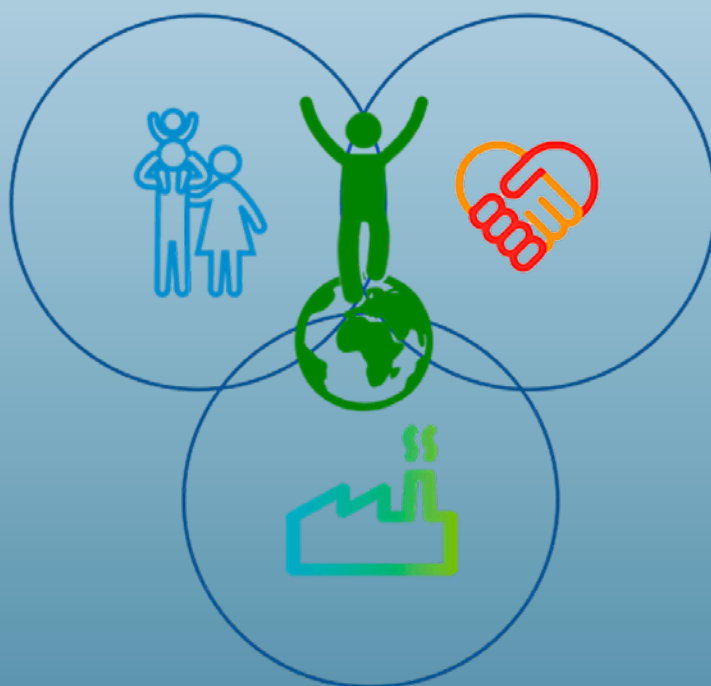


# GoInGlobal

Afrapportering og praksisanbefalinger vedrørende inklusion  
og forankring af internationale medarbejdere og tilflyttere  
i Ringkøbing-Skjern Kommune



*Astrid Stampe Lovelady, Mikkel Rytter, Bodil Selmer, Pernille Bertram-Larsen, Sofie  
Kønig Wilms og Johanne Korsdal Sørensen*

**MANTRA**

Moesgårds ANTRopologiske Analyseenhed, Afdeling for Antropologi  
Moesgård Allé 20, bygn. 4235, lok 134, 8270 Højbjerg



Ringkøbing-Skjern  
Kommune



AARHUS UNIVERSITY



# GoInGlobal

**Afrapportering og praksisanbefalinger vedrørende inklusion  
og forankring af internationale medarbejdere og tilflyttere  
i Ringkøbing-Skjern Kommune**

*Astrid Stampe Lovelady, Mikkel Rytter, Bodil Selmer, Pernille Bertram-Larsen,  
Sofie Kønig Wilms og Johanne Korsdal Sørensen*

**MANTRA**

Moesgårds ANTRopologiske Analyseenhed, Afdeling for Antropologi  
Moesgård Allé 20, bygn. 4235, lok 134, 8270 Højbjerg



Ringkøbing-Skjern  
Kommune



AARHUS UNIVERSITY



# Indholdsfortegnelse

|                                                                                                          |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Resumé . . . . .                                                                                         | 7  |
| 1.1 Forord . . . . .                                                                                     | 9  |
| 1.2 Introduktion . . . . .                                                                               | 9  |
| 1.3 Metode til dataindsamling . . . . .                                                                  | 10 |
| 1.4 Inklusion og forankring . . . . .                                                                    | 12 |
| 1.5 Etik og GDPR . . . . .                                                                               | 12 |
| <br>                                                                                                     |    |
| 2 Baggrund og relevans . . . . .                                                                         | 13 |
| 2.1 Ringkøbing-Skjern Kommunes demografi i forhold til internationale medarbejdere/tilflyttere . . . . . | 14 |
| <br>                                                                                                     |    |
| 3 Kortlægning af muligheder og udfordringer i forbindelse med inklusion og forankring . . . . .          | 17 |
| 3.1 Inklusion og forankring på virksomhederne. . . . .                                                   | 17 |
| Case 1. Landbrugsvirksomhed . . . . .                                                                    | 18 |
| Case 2. Industrivirksomhed . . . . .                                                                     | 18 |
| 3.1.1 Vanskeligt at tiltrække og rekruttere international arbejdskraft . . . . .                         | 19 |
| 3.1.2 Kommunikationen på arbejdspladsen . . . . .                                                        | 20 |
| 3.1.3 Hierarki og relationer mellem ledere og medarbejdere . . . . .                                     | 22 |
| 3.1.4 Ledelse af internationale medarbejdere . . . . .                                                   | 24 |
| 3.2 Inklusion og forankring af familien i kommunen og lokalsamfundet . . . . .                           | 25 |
| 3.2.1 Sprogbarrierer for forældre . . . . .                                                              | 25 |
| 3.2.2 Børnenes centrale rolle og vigtigheden af et godt familieliv . . . . .                             | 26 |
| 3.2.3 Sociale netværk . . . . .                                                                          | 30 |
| 3.2.4 Arbejde og uddannelse . . . . .                                                                    | 31 |
| 3.2.5 Forventninger fra lokalsamfundet . . . . .                                                         | 31 |
| 3.2.6 Bekymring for at udstille sig selv . . . . .                                                       | 32 |
| 3.3 Inklusion og forankring gennem kommunale og lokale sproginitiativer . . . . .                        | 34 |
| 3.3.1 Midlertidig tidshorisont og sproglæring . . . . .                                                  | 35 |
| 3.3.2 Sprogundervisning som investering . . . . .                                                        | 35 |

|                                                                                                      |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>4 Inklusion og forankring – konklusion. . . . .</b>                                               | <b>37</b> |
| 4.1 Ringkøbing-Skjern som en attraktiv kommune for internationale medarbejdere/tilflyttere . . . . . | 37        |
| 4.2 En international arbejdsstyrke . . . . .                                                         | 37        |
| 4.3 Midlertidighedsperspektivet og beslutningen om at bosætte sig . . . . .                          | 38        |
| 4.4 Opsamling: centrale udfordringer på tværs af virksomheder, familie og sprog . . . . .            | 38        |
| <br>                                                                                                 |           |
| <b>5 Praksisanbefalinger vedrørende inklusion og forankring . . . . .</b>                            | <b>41</b> |
| 5.1 anbefalinger på virksomhedsniveau . . . . .                                                      | 41        |
| 5.2 anbefalinger i forhold til familier. . . . .                                                     | 42        |
| 5.3 anbefalinger vedrørende sprogtilbud . . . . .                                                    | 43        |
| <br>                                                                                                 |           |
| Litteratur . . . . .                                                                                 | 45        |
| <br>                                                                                                 |           |
| Metodeappendiks . . . . .                                                                            | 46        |

# Resumé

Projektet GoInGlobal er et samarbejde mellem MANTRA, Aarhus Universitet og Ringkøbing-Skjern Kommune. Projektet kortlægger udfordringer og muligheder for inklusion og forankring af internationale medarbejdere og tilflyttere i Ringkøbing-Skjern Kommune via et antropologisk studie (145 interviews og deltagerobservationsstudier). GoInGlobal belyser inklusion og forankring gennem samspillet mellem virksomheds-, familie- og sprogspelet. Med afsæt i de tre spor har MANTRA udarbejdet en dybdegående forståelse for erfaringer og bosættelsesprioriteringer blandt internationale medarbejdere/ tilflyttere. Det vil danne baggrund for rapportens konklusion og praksisanbefalinger.

Ringkøbing-Skjern Kommune har allerede mange gode initiativer i gang og er en attraktiv kommune at flytte til for internationale medarbejdere/ tilflyttere. Alligevel er det vanskeligt at forankre internationale medarbejdere/ tilflyttere i kommunen, som derfor ønsker at blive endnu bedre til at inkludere disse nye borgere. På den baggrund kortlægger rapporten udfordringer og muligheder ved – især – midlertidigt migrantarbejde, sprogudfordringer, manglende viden om danske forhold og sociale normer samt ved ledelse af en international arbejdsstyrke.

Mange internationale medarbejdere forestiller sig ved deres ankomst til Danmark, at deres arbejde og ophold i Danmark skal være midlertidigt. Det kan også være, at de slet ikke har bestemte planer for deres fremtid i Danmark eller et andet sted. De ønsker at tjene penge og forestiller sig måske at skulle vende tilbage til hjemlandet derefter. **Med midlertidighedsperspektivet som udgangspunkt er der flere af de internationale tilflyttere, som ikke umiddelbart prioriterer at investere tid og kræfter i sprogundervisning. Men med mangel på danskkundskaber kan det være vanskeligt at skifte job, begå sig socialt i lokalsamfundet og forstå kolleger på arbejdspladsen. Det betyder, at det midlertidige perspektiv kan blive selvforstærkende: på grund af en midlertidig tidshorisont i Danmark opnår de internationale medarbejdere/ tilflyttere ikke nødvendigvis de kompetencer og færdigheder, som de selv og andre lokale borgere anser for at være nødvendige for deres inklusion og forankring i kommunen.**

Ofte er det gifte par/ børnefamilier, der etablerer sig mere permanent efter at have boet i Danmark, herunder Ringkøbing-Skjern Kommune, i nogle år. I mødet med det danske foreningsliv, daginstitutioner og skoler får de så ofte lyst til at forbedre deres danskkundskaber. Men på det tidspunkt kan det være en udfordring at lære dansk, da de så ikke længere har mulighed for at benytte gratis tilbud for danskundervisning.

GoInGlobal har også vist, at det for ledere på virksomheder kan være en udfordring at lede internationale medarbejdere. Det kan betyde, at lederne har svært ved at håndtere potentielle konflikter, hvor kulturelle/ sociale normer spiller en rolle. Og det kan betyde, at det for lederne kan være svært at motivere internationale

medarbejdere til f.eks. at sige gøre opmærksom på en besked, de ikke har forstået og gøre opmærksom på eventuelle fejl i arbejdet. Her kan forestillinger om hierarkier på arbejdspladsen fra hjemlandet spille en rolle for, hvordan internationale medarbejdere forholder sig til chefen. En stigende international arbejdsstyrke kan altså stille særlige krav til ledelsen. Lignende udfordringer med ikke at stille opklarende spørgsmål kan også gøre sig gældende i daginstitutioner og skoler, hvilket stiller ekstra krav til pædagoger og lærere.

Opsummering af centrale udfordringer for inklusion og forankring af internationale tilflyttere:

- Internationale tilflytteres midlertidighedsperspektiv på deres ophold i Danmark.
- Internationale tilflytteres mangel på dansk kundskaber.
- Internationale tilflytteres potentielle mangel på transportmuligheder, når de bor på landet.
- Internationale tilflytteres mangel på viden om sociale normer og udtalte spilleregler for at bære sig i lokalsamfundet.
- Generationsforskelle mellem børn og forældre hos internationale tilflyttere.
- Virksomheders begrænsede brug af lokale og kommunale tilbud som f.eks. mulighed for lønkomensation ved sprogundervisning i arbejdstiden.
- Virksomhedslederes mangel på værktøjer til at løse nogle af de ledelsesudfordringer, de møder i forhold til deres internationale medarbejdere.

Se GoInGlobal's praksisanbefalinger på side 41-44. God læselyst.



## 1.1 Forord

Projekt GoInGlobal er blevet udarbejdet i et samarbejde mellem Ringkøbing-Skjern Kommune og MANTRA, Aarhus Universitet. Projektet kortlægger i denne rapport udfordringer og muligheder for inklusion og forankring af internationale medarbejdere og tilflyttere i Ringkøbing-Skjern Kommune. Projektet forløb fra april-september 2020, og hovedparten af dataindsamlingen forløb maj-august 2020.

GoInGlobals tre antropologer har boet i Ringkøbing-Skjern Kommune i 3,5 måneder og har i hele perioden oplevet stor imødekommenhed fra virksomhedsledere, internationale medarbejdere, lokale frivillige borgere, internationale tilflyttere som alle har engageret sig i og medvirket i projektet. En stor tak til alle jer, der har bidraget til GoInGlobal.

En særlig tak til vores dygtige russisk tolk, Joanna Landsvig. Ligeledes skal der lyde en stor tak også til Svitlana Leheta, som i projektets opstart bidrag med central baggrundsviden for projektet.

En stor tak også til Ringkøbing-Skjern Kommune for et godt samarbejde.

## 1.2 Introduktion

Denne rapport omhandler projektet GoInGlobal, som MANTRA, Aarhus Universitet har udført i samarbejde med Ringkøbing-Skjern Kommune. Projektet kortlægger udfordringer og muligheder for inklusion og forankring af internationale medarbejdere og tilflyttere i Ringkøbing-Skjern Kommune. Det har haft til formål at føre til udarbejdelsen af en række praksisanbefalinger, som vil blive præsenteret til sidst i rapporten. Projektet forløb fra april-september 2020, og hovedparten af dataindsamlingen forløb maj-august 2020.

Gennem de senere år har der været et væsentligt fokus på affolkning af de danske landdistrikter og den mangel på arbejdskraft, dette kan medføre i særligt sektorer som landbrug og industri, der i forvejen ofte mangler kvalificeret arbejdskraft. Princippet om fri bevægelighed inden for EU's grænser samt international migration (gennem f.eks. landbrugspraktikantordningen) fra lande uden for EU åbner i den forbindelse mulighed for, at folk fra disse lande kan rekrutteres af danske arbejdsgivere. Internationale tilflytteres bosætning i landdistrikterne (evt. med familier) medvirker til at opretholde det lokale handels-, forenings- og institutionsliv.

Det har vist sig vanskeligt at inkludere og forankre de nye internationale medarbejdere/ tilflyttere i de danske landdistrikter. Ringkøbing-Skjern Kommunes statistikker viser, at en del af de internationale tilflyttere flytter fra kommunen igen (RKSK 2019), og tidligere forskning med fokus på migranter på landet viser, at migranterne oplever en række udfordringer i deres arbejdsliv, familieliv og sociale liv og i forbindelse med at begå sig sprogligt i Danmark (Liversage 2009; Larsen 2011; Lovelady 2020b). Disse problematikker kan have en betydning for deres beslutning om at bosætte sig eller flytte. Fraflytning er problematisk for Ringkøbing-Skjern Kommune, da internationale tilflyttere er en vigtig ressource for de forskellige lokalområder. Kortlægningen af muligheder og forankring viser, hvordan de internationale tilflyttere selv og aktørerne omkring dem oplever deres arbejdsmæssige og sociale liv i området. Rapportens anbefalinger retter sig således

også mod kommunale indsatser, lokale (frivillige) initiativer i kommunens landsbyer, virksomheder, uddannelsesudbydere og de internationale medarbejdere selv. Inklusion og forankring er en fælles udfordring og mulighed, hvilket nærværende rapport afspejler.

### 1.3 Metode til dataindsamling

En forsker, Astrid Stampe Lovelady (ph.d., antropologi, der taler rumænsk) og to kandidatstuderende fra Afdeling for Antropologi, Sofie König Wilms og Pernille Bertram-Larsen, har boet i Ringkøbing-Skjern Kommune i en periode på ca. 3,5 måneder. I disse måneder har de foretaget etnografisk feltarbejde blandt internationale medarbejdere i virksomheder og internationale tilflytterfamilier, og de har fulgt sprogundervisningstilbud, f.eks. sprogcaféer for internationale tilflyttere. **Ved at bo lokalt i Ringkøbing-Skjern Kommune i flere måneder havde MANTRAs antropologer mulighed for at komme ganske tæt på internationale tilflyttere og deres familier. I nogle tilfælde blev de inviteret ind i deres liv som betroede venner. Denne fortrolighed med disse tilflyttere har givet en god dybde i den viden, som GoInGlobal-projektet har tilvejebragt og opnået.**

Projektgruppen har herudover bestået af projektleder på GoInGlobal, antropolog og ph.d. i sociologi Johanne Korsdal Sørensen (ekstern relation manager i MANTRA), Professor MSO Mikkel Rytter og lektor Bodil Selmer fra Afdeling for Antropologi, Aarhus Universitet. De har i samarbejde med Ringkøbing-Skjern kommune defineret og iværksat projektet samt foretaget feltbesøg og fungeret som sparringspartnere på dataindsamlingen, byrådets temamøde, afslutningsseminaret og afrapporteringen.<sup>1</sup> Derudover har Grafisk Tegnesteue på Moesgaard Museum bidraget med layout på rapporten.

Omfattende empirisk materiale bestående af både deltagerobservationsstudier og samlet set 145 interviews. Interviewene fordeler sig på tre spor:

1. **Virksomhedssporet:** 48 interviews med ledere og internationale medarbejdere i industri og på landbrug samt 1 interview med en rekrutteringsvirksomhed.
2. **Familiesporet:** 46 interviews med internationale tilflyttere, institutionsmedarbejdere og frivillige i foreninger.
3. **Sprogsporet:** 50 interviews med sprogundervisere, kursister og deltagere i sprogcaféer samt frivillige.

Virksomhederne til første spor var udvalgt til at deltage i samarbejde med Ringkøbing-Skjern Kommune. De deltagende virksomheder var på mange måder velfungerede, også i forhold til internationale medarbejdere, hvilket også afspejler deres overskud og ressourcer til at sætte tid af til at være med i projektet. Med dette forbehold giver refleksionerne hos de deltagende virksomheder en solid forståelse for de hverdagsudfordringer, som en international arbejdsstyrke på en virksomhed kan give for både ledere og medarbejdere. Ligeledes formidlede Ringkøbing-Skjern

1. Dele af rapportens resultater indgik i en online artikel: Lovelady, Astrid Stampe. 2020c. "Beretning fra landet: Hvem passer Danmarks grise?" I [www.videnskab.dk](http://www.videnskab.dk).



På besøg hos en rumænsk familie, vi spiste rumænsk aftenmad og spillede "kryds og bolle" og UNO med børnene. (Foto: Sofie Kønig Wilms)

Kommune kontakt til centrale sprogundervisningstilbud og til frivillige rundt omkring i kommunens lokalsamfund. Det er med afsæt i disse kontakter, at antropologerne undersøgte familie- og sprogspejlet og efterhånden fik skabt deres eget netværk blandt internationale familier.

Ringkøbing-Skjerns afdeling for Analyse og Effekt har suppleret undersøgelsen med statistiske data vedrørende internationale medarbejdere i Ringkøbing-Skjern Kommune. Disse data udtræk fokuserer på 18-66årige personer med statsborgerskab fra følgende lande: Rumænien, Ukraine, Polen, Letland, Ungarn, Bulgarien, Estland, Tjekkiet, Slovenien, Slovakiet og Kroatien.

## 1.4 Inklusion og forankring

Rapporten fokuserer på inklusion og forankring med henblik på at forstå, hvordan de internationale medarbejdere/ tilflyttere føler sig som en del af lokalsamfundet og ser deres egen og deres familiers fremtid i området. Rapporten tager udgangspunkt i følgende forståelser af inklusion og forankring:

- Begrebet inklusion refererer til, at internationale tilflyttere selv føler sig som del af fællesskabet (på arbejdet, i skolen, daginstitutionen og fodboldklubben) omkring dem og samtidig anses af de lokale indbyggere som inkluderede i disse fællesskaber.
- Begrebet forankring refererer til, at internationale tilflyttere føler en tilknytning til området på en måde, så de ser deres fremtid i området eller i organisationen.

For at forstå inklusion og forankring og skabe en helhedsforståelse af problemstillingen er det vigtigt at analysere samspillet mellem de tre ovennævnte spor. Inklusion og forankring i hvert af disse spor har indflydelse på inklusion og forankring i de andre spor. Se metode-appendiks for en uddybende beskrivelse af metode.

## 1.5 Etik og GDPR

Undersøgelsen anvender forskningsetiske standarder (informeret samtykke, fuld anonymitet og respekt for deltageres evt. uvillighed til at diskutere bestemte emner). Data arkiveres i overensstemmelse med gældende GDPR-regler i henhold til Aarhus Universitets regler på området (jf. web 1).



## 2 Baggrund og relevans

Ringkøbing-Skjern Kommune har aktuelt en negativ befolkningstilvækst og dermed et behov for at sikre kvalificeret arbejdskraft til kommunens virksomheder, særligt inden for landbrug og industri. Samtidig er det af stor betydning for de mindre bysamfund i kommunen, at nye borgere, herunder familier, medvirker til at holde gang i handelslivet, skoler, institutioner og bebor huse og lejligheder. Derfor er der også et behov for at inkludere og forankre nytilkomne borgere/familier i kommunen. En del af de nytilkomne borgere er fra lande som Polen, Rumænien, Litauen og Ukraine.



Ringkøbing-Skjern Kommune med adressen, Ved Fjorden. (Foto: Johanne Korsdal Sørensen)

## 2.1 Ringkøbing-Skjern Kommunes demografi i forhold til internationale medarbejdere/ tilflyttere

Internationale tilflyttere udgør et væsentligt potentiale som arbejdskraft og i forhold til at øge befolkningstilvæksten. Mellem 2008 og 2019 var der samlet set en negativ befolkningstilvækst i Ringkøbing-Skjern Kommune. I 2008 var der 58.368 indbyggere i kommunen, mens der i 2019 var 56.930 indbyggere. Men flere af kommunens landdistrikter har oplevet, at nye borgere, særligt fra udlandet, er flyttet til. Således bestod 71% af den positive nettoindvandring i 2018 af borgere fra Rumænien og Ukraine: 172 rumænske og 122 ukrainske borgere flyttede til kommunen. Blandt de nytilkomne er der altså en del internationale medarbejdere/ tilflyttere (RKSK 2019).

Varigheden af internationale tilflytters ophold i kommunen varierer. Ukrainske borgere har i gennemsnit boet 4 år og 1 måned i kommunen. De rumænske borgere har i gennemsnit boet 4 år og 7 måneder i kommunen. På den måde udgør borgere fra bl.a. Rumænien og Ukraine en væsentlig del af tilflytterne og den positive befolkningstilvækst i Ringkøbing-Skjern Kommune. I et større tidsperspektiv ser det dog ud til, at flere af disse borgere forlader kommunen igen; eventuelt for at tage tilbage til deres hjemlande, til andre danske kommuner eller til et andet europæisk land (RKSK 2019). Denne fraflytning ønsker kommunen at imødegå ved i stedet at forankre disse borgeres ressourcer i kommunen.

Fraflytningsstatistikken peger på vanskeligheden i at forankre internationale medarbejdere/ tilflyttere i området. Det er problematisk for Ringkøbing-Skjern Kommune, der har behov for både borgere og medarbejdere som en varig ressource. Derfor har kommunen også haft en særlig gunstig ordning for sprogundervisning. Den danske stat (jf. danskuddannelsesloven) tilbyder gratis sprogundervisning i en periode på op til 3 ½ år til internationale medarbejdere/ tilflyttere i løbet af de første 5 år, de er i Danmark. Danskuddannelse gives i form af et klippekort på seks klip svarende til 3½ års danskuddannelse. Hvis der er behov for sprogundervisning udover de 5 første år, så skal de internationale medarbejdere selv betale. Dog kan internationale medarbejdere i Ringkøbing-Skjern Kommune søge om gratis sprogundervisning ud over de 5 år, som staten betaler. Ringkøbing-Skjern Kommune har i periode fra 2018-2022 haft en samlet pulje til sprogundervisning på 500.000 DKK årligt til internationale medarbejderes sprogundervisning.<sup>2</sup>

Særligt vigtigt er det at påpege, at internationale medarbejdere og deres familier bidrager til både arbejdsmarkedet og til lokalområdet; f.eks. ved at deres børn går i skole og deltager i foreningsaktiviteter. Og der er flere eksempler på, at internationale medarbejdere/ tilflyttere køber boliger i de danske landdistrikter. På den måde kan de internationale medarbejdere/ tilflyttere medvirke til at foregribe et potentielt scenarie, hvor der ikke er folk nok til at opretholde den lokale arbejdsstyrke, familie- og børnetilbud og foreningsliv. Det er denne udvikling, som Ringkøbing-Skjern Kommune ønsker at blive klogere på og støtte op om til gavn for kommunens erhvervsliv, lokalsamfund og økonomi. Det er således på flere måder fordelagtigt at vide, hvorfor og hvordan internationale medarbejdere/ tilflyttere kan blive bedre inkluderet og forankret i landdistrikter. Projektet er således relevant for

2. Mere information om projektet kan findes på Ringkøbing-Skjern Kommunes hjemmeside: <https://www.rksk.dk/om-kommunen/politiske-udvalg/beskaeftigelsesudvalget/dag-ref-beskaeftigelsesudvalget?AgendaID=2360#812a85b1-d452-472e-a3cf-06793d7cfcdd>

Ringkøbing-Skjern Kommune, men givetvis også for andre danske landdistrikter, hvor lignende problematikker gør sig gældende (Johansen, Nielsen, og Larsen 2014; Larsen, Whyte, og Olwig 2015; Whyte, Larsen, og Olwig 2019; Lovelady 2020b).

For at undersøge ovenstående problematikker og udfordringer for inklusion af internationale medarbejdere har projektet taget udgangspunkt i tre spor, som internationale medarbejders/ tilflytters liv er en del af:

1. **Virksomhedssporet** udforsker relationer mellem internationale og danske medarbejdere på arbejdspladsen bl.a. gennem et studie af betydningen af hierarkier og kommunikation kolleger imellem og mellem kolleger og ledere.
2. **Familiesporet** udforsker inklusionen af internationale familier i lokalområdet ved blandt andet at undersøge, hvordan de indgår i lokale foreninger, tilbud og arrangementer.
3. **Sprogsporet** udforsker de kommunale og lokale frivilliginitiativer for internationale medarbejdere/ tilflytters sproglæring, og hvordan de implementeres og fungerer i praksis.

De tre spor belyses gennem antropologiske perspektiver, der afdækker samspillet mellem centrale inklusions- og forankringsaspekter for internationale medarbejdere, både i forhold til deres arbejdsplads, men også i forhold til deres bredere inklusion og forankring i lokalsamfundet. Det har frembragt en dybdegående forståelse for erfaringer og bosættelsesprioriteringer blandt internationale medarbejdere, som er baggrunden for vores konklusioner og praksisanbefalinger i forhold til inklusions- og forankringsinitiativer for internationale medarbejdere/tilflyttere i Ringkøbing-Skjern Kommune. I det følgende præsenteres kortlægningen af de muligheder og udfordringer, som de internationale medarbejdere/ tilflyttere og aktørerne omkring dem beskriver.





### 3 Kortlægning af muligheder og udfordringer i forbindelse med inklusion og forankring

Dette kapitel er opbygget omkring projektets tre spor; virksomheder, familier og sprog med henblik på at kortlægge centrale aspekter af inklusion og forankring i hvert spor.

#### 3.1 Inklusion og forankring på virksomhederne

Dataindsamlingen i det første spor er foregået på landbrugs- og industrivirksomheder. Medarbejderne blev interviewet om deres baggrund i hjemlandet, oplevelser af at bo og arbejde i Danmark og deres fremtidsplaner. Det inkluderede også spørgsmål vedrørende kommunikation og hierarki på arbejdspladsen. Leder-interviews udforskede også erfaringer med internationale medarbejdere (inkl. problematikker i forhold til kommunikation og hierarki) samt ledernes egne



Feltarbejde på en landsbrugsvirksomhed. Fra venstre ses antropologerne: Astrid Stampe Lovelady, Bodil Selmer (i midten) og bagerst Mikkelt Rytter.

## Case 1. Landbrugsvirksomhed

Søren har ansat fire ukrainere på sin gård. De er alle kommet til Danmark gennem landbrugspraktikantordningen. Tre fik ansættelse på Søren's gård efter afslutningen af deres praktikperiode i Danmark. En enkelt er endnu praktikant. De bor ikke så langt fra gården, og et par af dem bor i boliger, som Søren har sørget for, at de kunne leje. Søren har tidligere også haft rumænere ansat, men har besluttet sig for kun at ansætte ukrainere, da det har fungeret bedst at have én nationalitet ansat. Selvom flere af de ukrainske medarbejdere har gået til dansk på sprogskole, kan de ikke tilstrækkeligt dansk til at kunne begå sig på dansk på arbejdet. De ukrainske medarbejders samarbejde foregår derfor på ukrainsk, og de får ikke øvet dansk i løbet af arbejdsdagen. De taler primært engelsk med Søren. Det bliver dog vanskeliggjort af, at Søren og tre af de ukrainske medarbejdere ikke taler ret godt engelsk. Én af de ukrainske medarbejdere taler godt engelsk og må ofte sørge for, at der ikke sker sproglige misforståelser i arbejdet.

Kun en enkelt af de ukrainske medarbejdere vil gerne rejse tilbage til Ukraine for at overtage sine forældres landbrug der. Resten planlægger at bosætte sig i Danmark permanent. De fremhæver, at de gerne ville kunne tale bedre dansk. Men det er svært for dem at nå at deltage i sprogskole efter arbejde, da timen starter tidligt. I deres fritid socialiserer de primært med andre ukrainere.

De ukrainske medarbejdere udtrykker tilfredshed med at være i Danmark, men det er praktisk svært for dem at lære bedre dansk og lære det danske system samt det omkringliggende samfund bedre at kende på grund af sprogbarrieren.

---

## Case 2. Industrivirksomhed

"Industri" er en mellemstor virksomhed med både danske og internationale medarbejdere. De internationale medarbejdere arbejder fortrinsvist i produktionen og på aftenholdene, og flere af dem er pendlere fra Polen. Herudover kommer de internationale medarbejdere fra lande som Rumænien, Ukraine, Rusland og Thailand. Selvom de kan begå sig på engelsk og kommunikerer med hinanden på engelsk i forbindelse med arbejdet, er de i pauserne ofte opdelt i forhold til nationalitet, og de sidder ved bordene og taler deres modersmål med hinanden. Virksomhedsledelsen har overvejet, om der burde indføres en sprogpolitik.

"Industri" er meget tilfreds med sine internationale medarbejdere og ønsker at fastholde dem, da det generelt er svært for virksomheden at finde kvalificeret arbejdskraft. Uden for arbejdstiden er virksomheden ikke en del af de internationale medarbejders tilværelser i Danmark. De internationale medarbejdere er også tilfredse med deres arbejde på "Industri". Et par af dem har tidligere arbejdet i landbruget og søgte altså siden hen arbejde på "Industri", da det tillod dem at have mere regelmæssige arbejdstider – og kun i ugedagene – samt en højere løn. Hvis familien får mulighed for det, er pendlere interesserede i at bosætte sig i Danmark.

forudsætninger for at lede internationale medarbejdere. En del interview-deltagere, både blandt ledere og medarbejdere, kom også selv med anbefalinger til, hvad der kunne gøres for at forbedre internationale medarbejders inklusion og forankring på virksomhederne og i lokalområdet. Formålet med interviewene var at skabe et systematisk overblik over hvilke udfordringer, som medarbejdere og ledere på de forskellige virksomheder oplever.

Nogle udfordringer er sektorspecifikke, mens andre gør sig gældende for både landbrugs- og industrivirksomheder. Disse opridses i det følgende. To *fiktive cases* (case 1 og case 2) illustrerer udfordringerne på en landbrugs- og industrivirksomhed.

### 3.1.1 Vanskeligt at tiltrække og rekruttere international arbejdskraft

I både *landbrug* og *industri* gør det sig gældende, at det er svært at tiltrække arbejdskraft. Her anses international arbejdskraft som værende nødvendig for at opretholde arbejdsstyrken på virksomhederne. Det betyder også, at sektorerne kan være i konkurrence med hinanden i forhold til arbejdskraften, herunder særligt i forhold til de internationale medarbejdere. Ofte rekrutteres internationale medarbejdere gennem rekrutteringskanaler som rekrutteringsbureauer/virksomheder, vikarbureauer, personlige netværk og landbrugsskoler.

Særligt i *landbrugssektoren* foregår der målrettet rekruttering fra lande som Rumænien og Ukraine. Men rekrutteringen har også bredt sig til andre lande som Republikken Moldova, Brasilien, Vietnam, Filippinerne, Afghanistan og Pakistan. Uden for EU foregår rekruttering gennem landbrugspraktikantordningen. I Danmark og inden for EU's grænser har landbrugsvirksomheder mulighed for at rekruttere ufaglært arbejdskraft, der ikke nødvendigvis har erfaring med at arbejde i sektoren.

I *industrien* lader det til, at en del internationale medarbejdere rekrutteres i Danmark. Her lader det også til, at en del medarbejdere i landbruget på sigt søger mod at arbejde i industrien på grund af højere lønninger og mere regelmæssige arbejdstider. Industrien benytter sig dog også af pendlere, som egentlig er bosatte i hjemlandet, eksempelvis Polen, og opholder sig i Danmark nogle uger ad gangen for derefter at tilbringe en uges tid i hjemlandet med familien. Industrivirksomheder har ofte svært ved at tiltrække kvalificeret arbejdskraft med de rette faglige og personlige kompetencer.

Overordnet set peger data altså på, at både landbrugs- og industrisektoren i høj grad må trække på den internationale arbejdskraft for at dække behovet for arbejdskraft. Dog peger data på, at landbrug i højere grad end industrien må rekruttere målrettet i udlandet, mens industrien i højere grad rekrutterer blandt de internationale arbejdere, som allerede opholder sig i Danmark. På den måde kan landbrugssektorens rekrutteringsindsats komme andre sektorer til gavn. Det betyder dog også, at landbrugssektoren kan miste de rekrutterede medarbejdere til andre sektorer, selvom den har en interesse i forankring af medarbejderne. Inden for kommunens grænser kan internationale medarbejdere altså rykke sig mellem virksomhedstyper. Det betyder ikke nødvendigvis, at de internationale medarbejdere flytter sig væk fra kommunen. Men deres bevægelser mellem virksomheder fremhæver, hvordan der inden for kommunens grænser kan være rift om de internationale medarbejdere.

### 3.1.2 Kommunikationen på arbejdspladsen

Kommunikation kan forstås som både en del af den sproglige formåen, men også som en mere generel måde at omgås på i det daglige arbejde. Særligt den sproglige formåen er blevet fremhævet som en væsentlig barriere for fællesforståelse og inklusion af internationale medarbejdere på arbejdspladsen.

Under interviews med landbrugsmedarbejdere havde flere deltagerne svært ved at tale andet end deres modersmål (rumænsk eller ukrainsk). Intervieweren (Astrid Lovelady) talte rumænsk med de rumænske medarbejdere, mens en russisktolk var til stede ved nogle af interviewene med de ukrainske medarbejdere.

På landbrugsvirksomheder taler de internationale medarbejdere ofte deres modersmål indbyrdes på arbejdspladsen, mens de hovedsageligt taler engelsk med deres danske kolleger. I pauserne taler danske medarbejdere ofte dansk med hinanden, mens internationale medarbejdere primært taler deres modersmål sammen. Det kan skabe en sproglig og social opdeling mellem danske og internationale medarbejdere.

Nogle landmænd har støttet et initiativ til medarbejderes sproglering, men på grund af manglende deltagelse blev dette lukket. Nogle landbrugsmedarbejdere deltager i online danskundervisning.

På industrivirksomheder kan relativt flere af de internationale medarbejdere (end på landbrug) begå sig på dansk og engelsk. Det kan ses i sammenhæng med, at landbrugsvirksomheder ofte er de første steder, de får job, når de kommer til Danmark uden sproglige forudsætninger. Nogle af industrimedarbejderne får sprogundervisning i arbejdstiden, men COVID 19-situationen betød, at sprogundervisningen i foråret blev foreløbigt aflyst. Hvis de internationale medarbejdere arbejder sammen i hold i produktionen, kan de her have tendens til at tale deres modersmål sammen. Igen kan dette skabe en opdeling mellem internationale og danske medarbejdere. I pauserne kan nogle af de internationale medarbejdere have en tendens til at være meget optaget på telefonen, hvilket betyder, at de i begrænset omfang socialiserer og kommunikerer med deres kolleger.

Mangel på danskkundskaber er altså en udfordring for det daglige arbejde og sociale samvær mellem internationale og danske kolleger. Ingen af de deltagende virksomheder havde indført en sprogpolitik med krav om, at de internationale medarbejdere skulle lære dansk til brug på arbejdspladsen. Virksomhedernes støtte til sproginitiativer lader til, indtil videre, at have haft en begrænset, hvis nogen, effekt i forhold til de internationale medarbejderes danske sprogkompetencer.

Sprogkundskaberne har indflydelse på, hvilke jobs, de internationale tilflyttere har mulighed for at søge og opnå ansættelse i. Herudover påvirker deres jobfunktioner mulighederne for at lære dansk; f.eks. i forhold til landbrugsjob, hvor mange af de internationale medarbejdere ofte primært arbejder sammen med andre internationale medarbejdere med samme modersmål.

Deltagelse i sprogundervisning uden for arbejdstiden kan for de internationale medarbejdere kræve en særlig prioritering. Hvis de skal til undervisning efter arbejdsdagens afslutning, kan det være en udfordring at finde tid til det, hvis undervisningen starter tidligt, og de f.eks. skal i bad (efter gårdarbejde) før transporten hen til sprogundervisningen. Herudover har flere familieforpligtelser, og deltagelse i sprogundervisning kræver således til tider børnepasning. Det er for virksomhederne muligt at modtage statslig lønkomensation, hvis de tilbyder



sprogundervisning til medarbejderne i deres arbejdstid (lønkomensation gælder kun i forbindelse med formel sproguddannelse).

Udover selve de danske sprogkompetencer kan mere uformel kommunikation, som f.eks. brug af humor, skabe misforståelser mellem danske og internationale medarbejdere. Humor er i høj grad kulturelt betinget. Og selv blandt danske medarbejdere kan brugen af humor medføre misforståelser. Den sociale og uformelle kommunikation er derfor følsom over for mangel på danske sprogkompetencer og viden om f.eks. brug af humor. Også ved virksomhedernes sociale sammenkomster uden for arbejdstiden, såsom ved sommerfester og julefrokoster, kan internationale medarbejders mangel på danske sprogkompetencer skabe en opdeling mellem danske og internationale kolleger.

Interviewer: "Hvilket sprog bruger du her? [på arbejdet]"

Medarbejder: "Dansk. Der er også nogle polakker, som taler engelsk. Jeg kan ikke særlig meget. Men jeg klarer mig. Vi forstår hinanden. Med tegn, vigtige ord, så vi forstår hinanden." (rumænsk industrimedarbejder, tidligere landbrugsmedarbejder, 12. august 2020).



Sproglige barrierer er en udfordring for inklusionen og forankringen af de internationale medarbejdere på arbejdspladsen, både i forhold til de internationale medarbejdere selv og i forhold til danske kolleger, som ikke nødvendigvis kan begå sig på engelsk. Ikke desto mindre bliver netop den sproglige forståelse anset for at være en nøglemulighed for forbedret inklusion og forankring på arbejdspladsen, som også er et opmærksomhedspunkt og et aktuelt indsatsområde i flere virksomheder. Det er dog ikke alene de sproglige barrierer, som kan være en udfordring: skrevne og uskrevne regler om hierarki og magtrelationer på en arbejdsplads kan ligeledes give anledning til misforståelser og opdelinger på virksomhederne.

### 3.1.3 Hierarki og relationer mellem ledere og medarbejdere

Relationer mellem medarbejderne på de deltagende virksomheder og forskellige forestillinger om hierarki har betydning for, hvordan internationale medarbejdere er en del af arbejdspladsen. I dette afsnit opridses nogle af de udfordringer og muligheder, som ledere og internationale medarbejdere ser i forhold til relationer mellem ledere og medarbejdere og i forhold til relationer mellem medarbejdere, hvor nationalt tilhørsforhold, generationsforhold og kønsnormer har indflydelse på inklusion og forankring.

**De deltagende internationale medarbejdere udtrykker generelt tilfredshed med danske ledere; særligt i forhold til f.eks. landmænds egen deltagelse i det daglige arbejde på deres landbrug. Dette bliver fremhævet som en positiv til forskel fra, hvad de kendte til fra deres respektive hjemlande. Internationale medarbejdere udtrykker også, at de er glade for den uformelle omgangsform, hvor chefen eksempelvis interesserer sig for dem og spørger til, hvordan de har det, hvad de laver i fritiden. Flere fremhæver også, at cheferne er behjælpelige med administrative spørgsmål og informationer om danske forhold.**

”Han [chefen] hjælper altid for at der ikke skal være noget på arbejdet, eller derhjemme, og den første tid sagde han altid, at man kan tage derhen, der er noget interessant derovre, sid ikke derhjemme. Jeg kan virkelig godt lide at arbejde med ham, jeg kan virkelig godt lide hans familie, hans forældre. Det er meget rare folk. [...] For han tænker ikke bare på, hvad vi skal gøre, men han tænker også på, hvad vi kunne gøre. Det gør det nemmere for os. Det vil sige, han kommer ikke og fortæller os, hvad vi skal gøre, men i stedet siger han: ”Vi skal gøre det, det, det, det og det, og jeg synes, at vi kan gøre det på denne her måde, og sådan tror jeg, at det er lettest”. Han spørger også om, hvad vi synes, om vi tænker anderledes, og om vi vil gøre tingene på en anden måde, sådan bedre og lettere.” (ukrainsk landbrugsmedarbejder, 25. juni 2020)

Forestillinger om arbejdspladshierarki fra hjemlandet kan have en indflydelse på, hvordan de internationale medarbejdere relaterer sig til deres chef i Danmark. Nogle ledere forklarer, at deres internationale medarbejdere i starten af deres ansættelse var meget ydmyge over for dem som chef. I lyset heraf kan nogle af de internationale medarbejdere også være bekymrede for at indrømme eventuelle fejl, de har begået. Samtidig kan de være bekymrede for at indrømme, at de eventuelt ikke har

forstået en besked. Det kan betyde, at de ikke får spurgt ind til opgaveindholdet og dermed kan ramme forkert med deres opgaveløsning. Ikke at indrømme en fejl kan også være problematisk for virksomhedens kunder og andre kolleger, da produkter med fejl kan ende hos kunden. Det kan også betyde, at en eventuel gennemgående fejl på en maskine ikke bliver undersøgt. I værste fald kan mangel på fejlrapportering have konsekvenser for sikkerheden på arbejdspladsen. Det blev endvidere nævnt, at internationale medarbejdere i mindre grad end danske medarbejdere melder sig syge, og at de ofte er villige til at arbejde ekstra timer, hvilket de danske ledere nogle gange må sige nej til, da det strider mod arbejdstidsreglerne. I internationale medarbejders tilgang til hierarki på arbejdspladsen kan der altså være nogle udfordringer i forhold til at skabe tryghed omkring f.eks. fejlrapportering og spørgsmål for at undgå misforståelser.

”Hvis nu jeg havde været i Ukraine, så havde jeg nok ikke gjort det [arbejdet med i stalden]. Eller Rumænien. Men nu er de jo kommet til Danmark, så her oppe er det jo vores kultur, der gælder. Så det er jo dem, der faktisk skal lære, at man faktisk kommer inde i stalden, og at man faktisk også selv kan arbejde. Og det gør man på de fleste danske landbrug endnu. [...] Da vi fik xxx, sådan sjov historie det er, hvis nu jeg kom gående ned ad staldgangen, så gik de ikke forbi, så stillede de sig ind til siden, så jeg kunne få lov at gå forbi. [...] Der gik noget tid inden det her med, hvis jeg kom gående ned ad gangen, så stillede de sig ind til siden. Der gik faktisk noget tid, inden de fandt ud af, at de godt kunne gå den anden vej. Simpelthen at de veg simpelthen pladsen. Det var virkelig, virkelig, mærkeligt at opleve.” (dansk leder i landbruget, 2. juli 2020)

Særligt ledere i landbruget giver udtryk for, at internationale medarbejdere kan skabe deres egne hierarkier internt i en rumænsk- eller ukrainsktalende gruppe på arbejdspladsen. Ligesom de kan være udfordret i forhold til alder og autoritet. Således kan de ældre internationale medarbejdere, navnlig de mandlige, have svært at have ledere, som er yngre end dem selv. Og tilsvarende er køn og autoritet nogle gange en udfordring. Eksempelvis kan mandlige internationale medarbejdere have svært ved at indordne sig kvindelige ledere. Sådanne interne hierarkier mellem internationale medarbejdere må landmændene tage hensyn til, når de rekrutterer internationale medarbejdere og organiserer dem på landbrugsvirksomheden.

**Imellem internationale medarbejdere/ tilflyttere kan der opstå etniske hierarkier, der har indflydelse på relationer mellem kolleger på arbejdspladsen i Danmark. F.eks. ønsker nogle ukrainske og rumænske medarbejdere på arbejdspladsen ikke at samarbejde med kolleger af andre nationaliteter.**

Det kan altså være svært for en arbejdsgiver at ansætte international arbejdskraft af en anden nationalitet end den, som de allerede ansatte har. Primært landbrugsvirksomheder har givet udtryk for, at det kan være svært at have medarbejdere fra flere forskellige nationaliteter ansat. Industrivirksomheder, derimod, har ofte internationale medarbejdere fra en række nationaliteter ansat. Generelt er der også flere ansatte på en industrivirksomhed end på en landbrugsvirksomhed. På den baggrund kan det antages, at medarbejdere på industrivirksomheder ikke nødvendigvis arbejder så tæt sammen som medarbejdere på landbrugsvirksomheder.





Lyngvig Fyr (Foto: Astrid Stampe Lovelady).

Relationer på arbejdspladsen og forestillinger om hierarkier har altså en væsentlig indflydelse på, hvordan det er muligt at inkludere og forankre internationale medarbejdere på virksomheder. Hvor et mere fladt hierarki på arbejdspladsen i Danmark kan blive positivt opfattet af de internationale medarbejdere, kan det også skabe udfordringer i forhold til, at lederne f.eks. forventer, at medarbejdere selv gør opmærksom på potentielle fejl. Det tyder således på, at ledere af internationale medarbejdere mangler værktøjer i forhold til ledelse af disse medarbejdere.

#### 3.1.4 Ledelse af internationale medarbejdere

Landbrugs- og industrivirksomheder er enige om, at der er et stort og akut behov for arbejdskraft i disse sektorer, herunder international arbejdskraft. Men de daglige ledelsesmæssige udfordringer med internationale medarbejdere giver også anledning til at overveje, hvorvidt ledere i landbruget og industrien kan rustes bedre til at lede en stigende international arbejdsstyrke. Der ligger altså et potentiale i en i højere grad af systematisering og formalisering af lederuddannelse i forhold til internationale medarbejdere.

”De er utrolig bange for, at hvis de laver fejl, så bliver de fyret. For det gør de dernede. Altså vi fyrer jo ikke folk, fordi de laver en fejl. Så prøver vi på at se, hvad vi kan gøre for at undgå, at den fejl, den sker igen. Selvfølgelig, hvis den sker tredje og fjerde gang, så begynder vi jo selvfølgelig at overveje. Men det gør vi også med danskere [...] Hvis de laver nogle fejl, så skjuler de dem. Og altså det kan vi blandt andet se ved, hvis har nogle emner, som er blevet kasserede, så ligger de lige pludselig i en skuffe et eller andet sted [...] Jeg ved ikke rigtig, hvordan man skal dreje den. Jeg synes, den er svær. Fordi den er svær for os også at få det til at lykkes med at få gjort dem trygge nok til at komme os sige, ”ved du hvad, jeg har altså lavet en fejl”. (dansk leder i industrien, 19. august 2020)

Når ledere blev adspurgt om deres formelle lederuddannelse i relation til internationale medarbejdere, så var det ofte deres personlige erfaringer og ballast som ledere og mennesker, der blev fremhævet, herunder f.eks. deres personlige evne til at læse andre mennesker. Ledelsen fungerer, hvis den enkelte leder besidder menneskelige evner, som sætter vedkommende i stand til at håndtere forskellige kulturer og interkulturelle konflikter på arbejdspladsen. Dog kan mangel på interkulturelle lederværktøjer skabe frustrationer i forhold til, hvordan den enkelte leder skal forholde sig til de enkelte internationale medarbejdere og til gruppedynamikker internt mellem de internationale medarbejdere og i relationen mellem danske og internationale medarbejdere. Dette kan spille ind på mulighederne for at inkludere og forankre internationale medarbejdere. Kort sagt så mangler der overordnet set en systematisering af lederes uddannelse inden for interkulturelle lederkompetencer, som kan bidrage positivt til inklusion og forankring af internationale medarbejdere i både landbrug og industri, og som kan understøtte lederes håndtering af og forståelse for kulturelle forskelle.

## 3.2 Inklusion og forankring af familien i kommunen og lokalsamfundet

Kortlægningens andet spor bevæger sig fra arbejdspladsens til internationale tilflytters hjem og familieliv, for at belyse inklusion og forankring i lokalsamfundet. Overordnet set har familien en meget central rolle hos de internationale tilflyttere, og familiens ve og vel er ofte en udslagsgivende faktor i forhold til, om de internationale tilflyttere bosætter sig i Danmark eller flytter væk fra området, til et europæisk andet land eller tilbage til hjemlandet. I østeuropæiske lande spiller kernefamilien ofte en nøglefunktion i forhold til nationale diskurser, ligesom opretholdelsen af en familie ofte er et væsentligt succeskriterie for den enkeltes livsførelse (Verdery 1996; Gal and Kligman 2000; Pine 2002; Lovelady 2020b).

### 3.2.1 Sprogbarrierer for forældre

På samme måde som sprogbarrierer spiller en væsentlig rolle for inklusion og forankring på arbejdspladsen, så skaber de også udfordringer for medfølgende familiers tilværelser, både i forhold til deres evne til at begå sig i lokalsamfundet og i forhold til lokale borgeres opfattelser af de internationale tilflytters 'vilje' til at blive en del af lokalsamfundet.

Sprogbarrieren blev fremhævet som den største og mest umiddelbare udfordring i forhold til internationale tilflytterfamiliers inklusion i lokalsamfundet. Det blev fremhævet af både lokale danskere og af internationale tilflytterfamilier selv. De internationale tilflytterfamilier mente selv, at deres muligheder for forbedret inklusion i lokalområdet blev begrænset, hvis de ikke kunne begå sig på dansk. Ligeledes havde lokale borgere en forventning om, at internationale tilflyttere skal og bør lære dansk, hvis de vil blive godt inkluderet. *"Det er også klart, jo bedre du bliver til dansk, jo nemmere har du også ved at blive integreret."* (lokal borger, 16. juni 2020).

Internationale tilflytters sproglige kompetencer på dansk fremmer deres følelse af at blive accepteret i fællesskabet blandt lokale danskere. Eksempelvis mente en international tilflytter, at de danske naboer holdt afstand til hende, fordi hun ikke

talte dansk og dermed, i hendes optik, ikke kunne blive accepteret af naboerne. En del af de internationale tilflyttere udtrykte på samme måde, at de var nervøse ved at udtrykke sig på dansk. De var bange for at blive misforstået, hvis de ikke mestrede sproget godt nok.

Mangel på danske sprogkompetencer kan altså føre til manglende selvtilid for de internationale tilflyttere. Og dette kan betyde, at de ikke selv opsøger lokale fællesskaber. Mange socialiserer i stedet med andre internationale tilflyttere med det samme modersmål. Her opstår altså lignende udfordringer med sprogbarrierer, som vi så på arbejdspladsen.

### 3.2.2 Børnenes centrale rolle og vigtigheden af et godt familieliv

I det følgende præsenteres udfordringer og muligheder i forhold børn og familie. Der sættes særligt fokus på betydningen af internationale familier og af børns involvering i institutioner og bredere i lokalsamfundet. Institutioner og foreningsliv spiller en central rolle i internationale tilflytterfamiliers tilværelser, særligt for deres fremtidsperspektiver og sproglæring.

Fremtidssikring af børnenes muligheder er et centralt aspekt i internationale tilflytterfamiliers overvejelser om permanent bosættelse i Danmark. I mange tilfælde er internationale medarbejders motivation for at tage til udlandet at arbejde netop at skabe bedre økonomi og bedre fremtidsmuligheder for sig selv og deres børn. Selvom selve arbejdspladsen og vilkårene på arbejdspladsen er vigtige, er det ofte familien, som får den afgørende betydning for, hvorvidt internationale tilflyttere vælger at bosætte sig i Danmark eller ej. Nogle internationale tilflyttere tager deres familier med til Danmark – eventuelt efter selv at have arbejdet noget tid i Danmark.



Antropolog på besøg hos en ukrainsk familie. Vi hyggede os med kage og vin.  
(Foto Sofie König Wilms)



Andre har deres familier i hjemlandene, og arbejdet i Danmark fungerer i den henseende primært som en indtægtskilde for familien. Både forhold i hjemlandet og i Danmark kan have betydning for, hvorvidt familien flytter med til Danmark eller ej.

Statistisk materiale fra Ringkøbing-Skjern Kommune viser, at **under en tredjedel af de gifte par og børnefamilier rejser tilbage til hjemlandet igen**. Det tyder på, at de vilkår, som det danske samfund tilbyder børnefamilier er attraktive for internationale tilflytterfamilier. Familierne fremhæver selv faktorer som arbejdstider, institutioner og skoler som væsentlige i forhold til deres ønske om at bosætte sig i Danmark mere permanent. En del af de internationale tilflytterfamilier køber huse i Danmark, hvilket er et tegn på ønsket om en længerevarende bosættelse og tilknytning.

Nogle internationale medarbejderes potentielle familier i hjemlandet kunne muligvis udgøre en ressource for Ringkøbing-Skjern Kommune. Det vidner kønsbalancer og rejsemønstre i det statistiske materiale om. Hele 61% af de internationale tilflyttere er registreret som enlige mænd i Ringkøbing-Skjern, men de kan i nogle tilfælde have familier i hjemlandet, selvom de så måske er registrerede som enlige i Danmark. Vi ved, at en del af mænd, som rejser til udlandet alene for at arbejde, har familier i hjemlandet, som de måske ønsker på sigt kan bosætte sig i Danmark, eller som de ønsker at vende tilbage til i hjemlandet. Det kan gå begge veje. I nogle tilfælde, hvor familierne ikke kan falde til i Danmark, vender de tilbage til hjemlandet. Manden vender så også ofte hjem på et tidspunkt (se også Lovelady og Arnholtz 2016; Lovelady 2020a). I Ringkøbing-Skjern Kommune var der i perioden 2016-2018 registreret 367 hjemrejser blandt østeuropæiske tilflyttere. 248 af disse hjemrejser var blandt enlige mænd. Det vil sige, at **68% af dem, som rejser tilbage, er registrerede som enlige mænd under deres ophold i Danmark**. Der eksisterer aktuelt ikke en opgørelse over, hvorvidt (nogle af) disse mænd har familier i hjemlandet. Men vi ved, at faktorer i hjemlandet have afgørende betydning for om de forlader Danmark, ligesom inklusionen af enlige mænds potentielle familier i Danmark kan have afgørende betydning for, hvorvidt manden og hans familie vælger at blive i eller at forlade Danmark. Nogle mænd er pendlere og arbejder i Danmark nogle uger ad gangen for derefter at tilbringe tid med deres familier i hjemlandet. **Pendlernes familier udgør også et potentiale i forhold til nye internationale tilflyttere.**

Tabel 1 viser samlivsstatus for de internationale tilflyttere samt antallet af indrejste og udrejste tilflyttere fra en række østeuropæiske lande, herunder Rumænien, Ukraine, Polen, Letland, Ungarn, Bulgarien, Estland, Tjekkiet, Slovenien, Slovakiet og Kroatien.

| Samlivsstatus | Indrejser |         | Udrejser |         |
|---------------|-----------|---------|----------|---------|
|               | Antal     | Procent | Antal    | Procent |
| Enlig kvinde  | 131       | 14      | 41       | 11      |
| Enlig mand    | 557       | 61      | 248      | 68      |
| Par uden børn | 71        | 8       | 28       | 8       |
| Par med børn  | 15        | 2       | 4        | 1       |
| Gift          | 135       | 15      | 46       | 13      |
| I alt         | 909       | 100     | 367      | 100     |

**Tabel 1. Antal internationale tilflyttere fra en række østeuropæiske lande (RO, PL, UA, LV, HU, BG, EE, CZ, SI, SK, HR), der rejser ind i Danmark og rejser ud fra Danmark, fordelt på samlivsstatus, 2016-2018. Tilflyttere og fraflyttere i alderen 18-66 år fra 1. januar 2016 til 31. december 2018. Hvis der er børn i familietyper, tæller de ikke med i antallet. Kilde: RSKS baseret på CPR.**

Mange af de internationale tilflyttere rejser, som allerede nævnt, til Danmark med forventning om at vende tilbage til hjemlandet inden for en overskuelig periode – eller for pendlere delvist tilbringe tid i Danmark. Det betyder, at mange *ikke* prioriterer at lære dansk ved deres ankomst til Danmark. Beslutningen om at blive bosiddende i Danmark kommer typisk gradvist efter at have lært lokalsamfundet at kende. De internationale tilflyttere finder særligt tilbud i form af skoler og daginstitutioner attraktive i forhold til at bosætte sig. Ofte er det også først, når internationale tilflyttere benytter sig af disse tilbud, at de indser vigtigheden af at kunne begå sig på dansk. Her opstår der nemlig situationer, hvor det er nødvendigt for dem at kunne kommunikere med børnenes legekammerater, andre forældre, pædagoger, lærere etc. Samtidig bliver det for nogle af de internationale tilflyttere frustrerende, hvis de ikke kan hjælpe deres børn med skolearbejde, og at de måske bliver korrigeret af deres egne børn, der ofte taler bedre dansk end dem selv.

Flere lokale borgere fremhæver, at de mener, at der er en stor forskel på generationerne blandt internationale tilflyttere, særligt i forhold til hvor let de inkluderes. Lokale borgere og institutionsmedarbejdere anser ofte børnene for at være lettere at inkludere og forankre i institutionssammenhænge og i lokalområdet, da de hurtigere lærer det danske sprog og sociale koder at kende. Børnene går til sport og leger med børn af andre nationaliteter. En institutionsmedarbejder sagde om dette: "Man mærker egentlig ikke, at børnene er østeuropæere. De minder meget om os danskere". Det tyder altså på, at udfordringer omkring inklusion og forankring også er generationsmæssigt betinget (foreningsmedarbejder, 19.05.20).

Forældrene (særligt kvinderne) i de internationale tilflyttere investerer en væsentlig del af deres tid i børnene og lokalsamfundet. Deres engagement i det



Rumænsk dreng til fodbold.  
(Foto: Sofie König Wilms)



lokale forenings- og fritidsliv er som oftest centeret omkring deres børns aktiviteter. Ofte går deres børn til 2-3 forskellige sportsgrene; som f.eks. gymnastik, håndbold, fodbold, spejder, ballet eller ridning. Herigennem får børnenes netværk en nøglerolle i forældrenes netværksskabelse og engagement i lokalsamfundet, samtidig med at de motiverer deres forældre til at lære dansk. Som påpeget ovenfor, kan der dog opstå en sproglig/kulturel asymmetri mellem børn og forældre, fordi børnene har lettere end forældrene ved at begå sig i lokalsamfundet. Som oftest er det kvinderne, der engagerer sig i børnenes aktiviteter, er frivillige i klubber, er medlem af bestyrelser og går til sprogundervisning og følgelig bliver bedst til dansk. Kvinderne peger selv på, at deres mænd har travlt med deres arbejde og derfor ikke har tid eller overskud til børnenes fritidsaktiviteter.

Selvom børnene altså ofte hurtigt lærer dansk og til en vis grad har lettere ved at begå sig i lokalsamfundet og aflæse sociale og kulturelle koder, fortæller flere institutionsmedarbejdere, at børnene sjældent stiller spørgsmål, hvis der er noget, de ikke forstår. Dette mønster går altså igen fra virksomhederne, hvor arbejdsgiverne finder det udfordrende, at internationale medarbejdere ikke nødvendigvis stiller opklarende spørgsmål. Børnenes tilbageholdenhed med at stille spørgsmål kan udgøre en indlæringsbarriere, fordi lærere har vanskeligt ved at se, hvor de er udfordrede, når de ikke siger det.

*"De [internationale elever] lader som om, de forstår teksten. Og mange af dem kan teknisk godt læse, ikke også... Men indholdsmæssigt forstår de det ikke. Det kan man måske ikke sige, men man bliver meget nemt forledt til at tro, at de forstår det de læser, fordi de egentlig kan udtale det og læse det". (lærer, interview den 20. august 2020).*

Institutionsmedarbejderne fortæller også, at børnene i højere grad giver udtryk for deres usikkerheder, når de føler sig helt sikre i sproget. Én af de lokale skoler oplever dog samtidig, at de internationale børn klarer sig på niveau med de danske børn i faglige tests.

Internationale tilflytterfamilier roser på den ene side det danske skolesystem i forhold til indlæringsmodellen med fokus på samarbejde og leg og med mindre fokus på karakterer. Det finder de bedre end det system, de kender fra deres respektive hjemlande. Omvendt giver dette samtidigt anledning til bekymring, fordi de fra deres hjemlande ofte er vant til skolesystemer med mere fokus på udenadslære, repetition og karakterer. Derfor kan de opleve, at skolebørn i hjemlandet lærer mere end skolebørn på samme klassetrin i Danmark. Men det generelle indtryk er god trivsel blandt børnene og stor tillid til det danske skolesystem, hvilket for mange familier er særligt vigtigt for valget om at blive i Danmark.

Flere internationale familier fremhæver, at husene i landsbyerne rundt om i Ringkøbing-Skjern Kommune er relativt billige. Det er attraktivt for dem, da de ofte er ansat i forholdsvis lavtlønnede jobs, hvorfor billigere huse giver dem et vist økonomisk overskud til fritidsaktiviteter, etc. Samtidig fremhæver de internationale familier, at livet i de mindre byer er stille og roligt. Internationale tilflyttere oplever det som lettere at lære lokale borgere at kende i små samfund end i større bysamfund, hvor de mener, at de i højere grad ville forblive anonyme. I de mindre samfund kan ulempen dog være, at rygter spredes hurtigt. Hvis man f.eks. taler dårligt dansk, kan dette rygtes, og det kan være sværere at finde et job lokalt.

### 3.2.3 Sociale netværk

De internationale tilflytterfamilier organiserer deres sociale liv forskelligt. Nogle af de internationale familier finder det vigtigt at investere i naboskab og i foreningslivet i den by, hvor de måske har købt et hus. Nogle internationale familier virker til at være tilfredse med ikke at have et aktivt engagement med lokalsamfundet, og nogle foretrækker at indgå i sociale netværk med folk af samme nationale baggrund. Fælles for alle, der bosætter sig i området er, at de glæder sig over de muligheder, som livet i Danmark giver dem som familie.

På linje med de mange netværk blandt danske udvandrere, som findes over hele verden (f.eks. Danes Abroad eller de danske kirker), så søger mange internationale tilflyttere også fællesskab med folk med samme baggrund. Herigennem får de mulighed for at indgå i fællesskaber med folk med samme modersmål, og som måske fejrer hjemlandets traditioner. Det giver et socialt fundament, en base af genkendelighed og tryghed sprogligt, socialt og kulturelt. Flere giver også udtryk for, at de gerne vil videregive deres hjemlands sprog og kultur til deres børn.

Erfaringsudveksling er ligeledes en central del af netværk blandt internationale medarbejdere/ tilflyttere. De hjælper hinanden med praktiske gøremål og med at navigere i f.eks. det danske velfærdssystem og arbejdsmarkedssystem. Ulempen ved primært at socialisere med folk fra samme nationalitet kan være, at det bliver sværere at lære dansk og opnå en forståelse for sociale normer i lokalsamfundet. Uskrevne regler og normer på arbejdspladser og i lokalsamfund er udfordrende og vanskelige at tilegne sig. Særligt hvis sproget samtidig er en udfordring, så kan dette samlet set forhindre nogle internationale tilflyttere i at opsøge netværk blandt lokale borgere. Interaktion med lokale danskere foregår ofte i mere offentlige fora; f.eks. ved fodboldkampe, fællesspisning i daginstitutioner og skoler, hvor arrangementerne er rammesat med et fast indhold, som gør det relativt let at indgå som deltager, men som måske samtidig gør det vanskeligt for internationale tilflyttere at få spurgt ind til, hvordan f.eks. foreningslivet i Danmark fungerer. Nogle internationale tilflyttere fortæller stolt om deres danske venner. Disse internationale tilflyttere er samtidig dem, som prioriterer det højt at tilegne sig danske traditioner, madvaner og skandinavisk inspireret boligindretning.

**Endelig spiller online netværk også en væsentlig rolle for internationale tilflyttere. Det gælder særligt netværk på ens eget modersmål. At opsøge informationer om det danske system kunne være en udfordring for interview-deltagerne. Og i stedet benyttede en del sig af online fora på f.eks. Facebook, Viber og WhatsApp, hvor de skabte netværk med andre tilflyttere af samme nationalitet. Her kunne de udveksle informationer om f.eks. registrering, sygesikringsbeviser, skattespørgsmål, borger.dk og NemID. Nogle interview-deltagere efterspurgte et netværk, som går på tværs af nationaliteter. Her eksisterer allerede Facebook-gruppen "International society", der afholder arrangementer som f.eks. grill-aftener og fælles ture med henblik på svampeplukning. Interview-deltagerne i nærværende projekt gjorde dog i meget begrænset omfang brug af dette.**

Datamaterialet tyder på, at internationale familiers netværksmæssige behov er forskellige. Nogle af familierne er tilfredse med primært at være forankret i netværk med andre af samme nationalitet, mens nogle også prioriterer en tilknytning danske netværk. Således kan en international tilflytterfamilie ønske sig at blive bosiddende i Danmark uden at have sociale netværk med lokale danske borgere, så længe børn og voksne trives i Danmark.

Blandt interview-deltagerne var der kvinder med længerevarende uddannelsesmæssige baggrunde fra hjemlandene. De var eksempelvis lærer, dyrlæge, biokemiker, revisor, økonom, socialpædagog og psykolog.

I Danmark var én under uddannelse som SOSU-assistent og én som markedsføringsøkonom, mens de øvrige kvinder arbejdede i landbruget, som rengøringsassistenter, i hjemmeplejen og i industrien. Mange af kvinderne ville gerne uddanne sig videre og på længere sigt få et andet job.

### 3.2.4 Arbejde og uddannelse

I mange tilfælde er det mænd, der i første omgang søger arbejde i Danmark. En del af disse mænd medbringer efterfølgende deres kærester eller ægtefæller. En del af de medfølgende kvinder, som vi interviewede udtrykte frustrationer over, at det kan være vanskeligt at få et job, som matcher deres uddannelsesniveau fra hjemlandet. Mandlige migranter, som arbejder i landbruget eller industrien, kan også være frustrerede over ikke nødvendigvis at have et arbejde, som matcher deres uddannelsesniveau fra hjemlandet. Men særligt hos de kvindelige interview-deltagere kom frustrationerne til udtryk. **Der kan altså være et uudnyttet arbejdskraftpotentiale blandt en del af de medfølgende kærester og ægtefæller.**

En ukrainsk kvinde med en revisor-uddannelse fra Ukraine fortalte, at hendes uddannelse ikke blev anerkendt i Danmark, hverken formelt af det danske uddannelsessystem eller socialt blandt lokale borgere. Hun måtte derfor arbejde som ufaglært i en bager, mens hun læste videre til markedsføringsøkonom. At opleve denne mangel på anerkendelse af uddannelsesmæssige kompetencer giver hos de medfølgende kvinder anledning til en del utilfredshed og frustration, da de ikke føler sig 'gode nok' i en dansk kontekst.

Selvom kvinderne ikke altid havde mulighed for at bruge deres uddannelsesmæssige kompetencer fra hjemlandet, så viser statistisk materiale fra Ringkøbing-Skjern Kommune, at hovedparten af kvinderne er i arbejde. Disse kvinders mænd arbejder ofte i landbruget. **Eksempelvis er der blandt 18-66årige rumænske statsborgere i kommunen en selvforsørgelsesgrad på 76% for kvinderne og 80% for mændene. Blandt ukrainske statsborgere i Ringkøbing-Skjern kommune er der en selvforsørgelsesgrad på 78% for kvinderne og 88% for mændene (RKSK 2020).**

### 3.2.5 Forventninger fra lokalsamfundet

Der er tre ord, som går igen på tværs af lokale borgere: fællesskab, handling og drivkraft. I mange landbyer iværksætter lokale borgere initiativer for at skabe et fællesskab og tilhørsforhold. De lokale borgere værdsætter i fællesskab at tage ansvar for lokalområdet og derigennem have mulighed for at bevare en lokal købmænd og daginstitutioner. Nye tilflyttere er nødvendige for, at købmænd og daginstitutioner kan overleve. Det er derfor velkomment med internationale tilflyttere i disse områder. Enkelte borgere i de lokalsamfund med flest internationale tilflyttere er dog bekymrede for, at sprogundervisningen ikke er mere effektiv, end det er tilfældet i

dag. De oplever, at sproget bliver en barriere f.eks. i forhold til forældresamarbejdet på skoler og i daginstitutioner. En institutionsmedarbejder forklarer de lokales motivation for at inkludere internationale tilflyttere:

“En motivationsfaktor herude er at landsbydød, det skal bare ikke ske. [...] Herude ser man det faktisk som en ressource, at de [internationale medarbejdere] kommer hertil. Der er forholdsvis lav ledighed herude, og man har brug for nogen, der vil tage de stillinger, der er herude” (institutionsmedarbejder, 20.05.20).

Lokale borgere udtrykker en forventning om, at internationale tilflyttere gør en indsats for at tilpasse sig, både hvad angår sproglæring, men også i forhold til at engagere sig i frivillighed og foreningsliv. Det kan for internationale tilflyttere være en udfordring, da man i lande som Rumænien og Ukraine ikke på samme måde har et organiseret foreningsliv (lokale initiativer kan i højere grad foregå i kirkeligt regi). Ofte er de internationale tilflyttere tilbageholdende med at tage initiativ og afventer i steder en invitation til at være en del af fællesskabet. En interview-deltager sagde, at hun ikke selv vil tage kontakt, men hellere afvente en invitation fra en dansker. Igen kan dette hænge sammen med mangel på sprogkompetencer og kendskab til sociale normer.

Flere af de kvindelige interview-deltagere udtrykker, at de ikke mener, at danskere altid forstår, at de er vokset op i et andet land med andre normer for f.eks. børnepasning. I lande som Rumænien, Ukraine og Polen er børnepasning i høj grad et familieanliggende, og statens indblanding i familien er ikke nødvendigvis velanset. I Danmark er kvinderne således ikke altid trygge ved at skulle overlade deres børn til institutionspersonale og barnepiger.

I nogle tilfælde oplever internationale tilflyttere det som et pres, hvis der i nabolaget er en høj standard i forhold til vedligeholdelse af huse og haver. Nogle lokale borgere fremhæver i sammenhæng hermed, at internationale tilflytteres tilpasning til lokale standarder anses for at være vigtige indikatorer for, om de ønsker at være en del af fællesskabet. Hvis de internationale tilflyttere ikke lever op til normer for, hvordan lokale mener, at de bør holde deres hus og have, kan det altså blive en indikator for manglende velvilje til at være en del af fællesskabet (se også Larsen 2011). At have en pæn landsby bliver af mange lokale borgere anset for at være vigtigt, da landsbyen i så fald også fremstår attraktiv, værdsat og pæn for udefrakommende besøgende og potentielle tilflyttere. For de internationale tilflyttere kan de høje standarder dog give et utilnærmeligt indtryk, som kan fremkalde præstationsangst hos dem. At leve op til standarder i Danmark kan hænge sammen med historiske dynamikker mellem Øst- og Vesteuropa.

### 3.2.6 Bekymring for at udstille sig selv

De internationale tilflyttere udtrykker bekymring for at fejle og at udvise mangel på kulturel viden i Danmark. Dette kan forstås i en historisk kontekst og den vedvarende kulturelle opdeling mellem Øst- og Vesteuropa. **Lande som Polen og Rumænien blev efter Murens Fald i 1989 sat på en 'udviklingskurs' mod at blive 'mere europæiske' og at leve op til europæiske standarder. Fra 2004 udvidede EU sig mod de første af disse tidligere socialistiske lande (Dzenovska 2018;**

Lovelady 2020b). Rumænien og Bulgarien, som blev optaget i EU i 2007, er endnu ikke en del af Schengen.

Dynamikkerne mellem Øst- og Vesteuropa er af nogle blevet betegnet som en form for postkolonialt forhold (Verdery og Chari 2009). Flere af de tidligere socialistiske lande har i årtiet bevæget sig 'mellem øst og vest', både geografisk og kulturelt. Her er 'det vestlige og europæiske' ofte blevet fremstillet som det progressive og moderne. Og i Rumænien har der blandt andet været et historisk ambition om at blive anerkendt af Vesten (Verdery 2018). Rumænske migranter i Danmark har blandt andet også udtrykt en særlig opmærksomhed overfor, hvordan de blev opfattet og behandlet som rumænere i Danmark (Lovelady 2020b). I de tidligere socialistiske lande kan der altså være en væsentlig opmærksomhed over for opfattelsen af østeuropæere i Vesteuropa. Dette mønster gik igen hos interview-deltagerne i GoInGlobal. Der er her et ønske om ikke alene økonomisk anerkendelse i form af lige arbejds- og lønvilkår og mulighed for anerkendelse af ens uddannelsesmæssige baggrund, men også for både social og kulturel anerkendelse.

En kvindelige interview-deltager fortalte, at hun var nervøs for at få besøg af danskere i sit private hjem, fordi hun var usikker på, om hendes borddækning og kagevalg levede op til de rette standarder. Hun mente, at danskerne er meget ordentlige. Det var først, da hun arbejdede i hjemmeplejen, at hun opdagede, at også danskeres private hjem kan være rodede og beskidte. Hos de internationale tilflyttere er det således en udfordring, at de ikke altid har tilstrækkelig viden om, hvad der forventes i forhold til f.eks. at holde børnefødselsdag, børnenes madpakke, være frivillig i lokalområdet og deltage i sociale sammenkomster privat hos folk.

Hos nogle internationale tilflyttere kan der dog også være forbehold over for socialisering med danskere. Nogle mener, at socialisering med danskere bærer præg af at være for planlagt (i for god tid i forvejen) og for formelt anlagt, og nogle kan have svært ved at indfinde sig med de kønsnormer, som de finder i Danmark. I den henseende kan der være nogle uskrevne sociale normer, som betyder, at internationale tilflyttere føler, at det er lettere at socialisere med folk fra samme nationale og sproglige baggrund. Herudover kan der hos nogle internationale medarbejdere være en opfattelse af, at danskere er "kolde", hvilket kan skabe en yderligere barriere mellem de internationale tilflyttere og lokale danskere.

Selvom sprog, af både lokale borgere og internationale tilflyttere, ofte fremstilles som en altoverskyggende barriere for inklusion og forankring, kan der altså være flere komplekse mekanismer på spil i form af skrevne og uskrevne regler for, hvordan man skal omgås hinanden og socialisere. Hvordan det kommer til udtryk afhænger af de enkelte mennesker og deres baggrund samt den kontekst, de er i. Dette understreger en pointe: nemlig at inklusion og forankring ikke er lineære processer, som går fra A til B, men er levede processer med uforudsigelige hverdagsudfordringer og muligheder for at møde mennesker og skabe netværk i forskellige sammenhænge. I denne proces er sproget absolut en afgørende faktor for at føle sig inkluderet og blive ansat med mere. Sproget er imidlertid blot en faktor i processen, og det må ikke overskygge de andre vigtige og ofte uudtalte faktorer, der som nævnt er på spil, og som har betydning for at kunne føle sig tryk og kunne begå sig. Til sidst kan nogle udfordringer også opstå på baggrund af personlighedsforskelle og ikke alene nationalitetsforskelle.



Internationale tilflyttere har ifølge danskuddannelsesloven ret til danskuddannelse i op til 3 ½ år gratis, staten betaler formel sproguddannelse. Danskuddannelse gives i form af et klippekort på seks klip svarende til 3½ års danskuddannelse. I Ringkøbing-Skjern Kommune er dette tilbud udvidet til at gælde udover de første 5 år via en sprogpulje med 500.000kr. til formel sproguddannelse. Samtidig tilbyder staten lønkomensation til virksomheder, som lader medarbejderne gå til formel sprogundervisning i arbejdstiden.

### 3.3 Inklusion og forankring gennem kommunale og lokale sproginitiativer

I Ringkøbing-Skjern Kommune findes både kommunale sprogundervisningstilbud og lokale frivillige sproginitiativer. I dette afsnit præsenteres disse initiativer samt deres udfordringer og muligheder i forhold til inklusion og forankring.

Med den formelle sprogundervisning får kursisterne blandt andet en dybdegående grammatisk viden samt mulighed for at få tildelt et bevis/ diplom på deres danskkundskaber. Både kursister og sprogundervisere fortæller, at dette diplom er en motiverende faktor, fordi flere arbejdspladser eller potentielle arbejdspladser kræver, at deres medarbejdere har danskkundskaber på et bestemt niveau.

I de frivillige, lokale sprogcafeer er samtalen oftest hovedfokus. Her samles internationale tilflyttere og lokale for at høre om eksempelvis hinandens weekend- eller ferieplaner. De frivillige fortæller også om både arrangementer i og information fra lokalområdet samt hjælper deltagerne med eventuelle lektier fra den kommunale sprogundervisning, skatteforhold, forsikring eller lignende. De frivillige og lokale sprogcafeer er gratis og let tilgængelige for mange tilflyttere. De fungerer i høj grad som et socialt samlingspunkt, fordi internationale tilflytterne her møder andre i samme situation, og de får kendskab til "de og dét lokale". Med andre ord etablerer de personlige kontakter og opnår viden om lokale forhold og arrangementer.

Danskundervisning via kommunens sprogtilbud er for mange det første skridt i retning af at lære dansk. Midlertidighedsperspektivet på opholdet i Danmark betyder dog, at nogle internationale tilflyttere først kommer i gang med danskundervisning efter de har været i Danmark i flere år. I den situation kan de frivillige sprogtilbud være den eneste gratis mulighed for sprogundervisning. Fra en af de frivillige sprogcaféer tager de frivillige personligt rundt og banker på døren for at invitere nytilkomne internationale tilflyttere til at være med i caféen. Ifølge de internationale tilflyttere signalerer denne personlige invitation en lokal imødekommenhed. Samtidig rummer de lokale sprogcafeer en mulighed for at etablere personlige kontakter og sociale relationer i lokalområdet. Netop det personlige og sociale aspekt, og ikke mindst kontakten med lokale, virker for mange internationale tilflyttere som en motivation til at fortsætte sproglæringen og deltage i lokalområdets aktiviteter og foreningsliv.

Mens kommunens sprogtilbud altså tilbyder en fagligt og formelt funderet undervisning i institutionelt regi, tilbyder de lokale frivillige sprogcafeer lokalt samvær og samtale i et socialt møde- og informationssted. Disse tilbud supplerer hinanden godt, selvom de på nuværende tidspunkt ikke nødvendigvis gør direkte brug af hinandens muligheder.

### 3.3.1 Midlertidig tidshorisont og sprog­læring

Ved ankomsten til Danmark begynder en del af de internationale medarbejdere på gratis danskundervisning, men mange holder hurtigt op igen. Forestillingen om, at opholdet i Danmark måske blot skal være midlertidigt kan her spille en væsentlig rolle for, om man prioriterer danskundervisning. Det indikerer også, at de internationale medarbejdere ikke nødvendigvis stiler efter en karriere på det danske arbejdsmarked, hvor det vil være gavnligt for dem at kunne dansk. Nogle er heller ikke klar over, hvor vigtige danskkundskaber er for at kunne navigere i det danske samfund. Og andre kender ikke til ovenstående sprogundervisningstilbud. Med tiden kan dette midlertidige udgangspunkt dog blive ændret, og det ændrer også ønsket om at lære dansk, der så bliver anset for at være nødvendigt.

Endelig kan transporttiden til sprogundervisning være en udfordring for folk, der bor på landet. Eksempelvis kan landbrugsmedarbejdere, der efter arbejde i en stald har behov for bad og derefter har lang transport til sprogundervisning, være udfordrede på deltage i sprogundervisningen. At køre til sprogundervisning kræver desuden adgang til en bil, hvilket ikke alle har. Derudover kan arbejdstiderne ligge på tider af døgnet, der umuliggør deltagelse i sprogundervisning. Til sidst kan det være udfordrende at få eventuelle børn passet, mens man til sprogundervisning. Og hvis man har børn i Danmark, vil deltagelse i sprogundervisning også tage fritid væk fra familien. Hvis virksomheden tilbyder sprogundervisning i arbejdstiden, slipper man dog for at skulle bruge fritid på at sprogundervisning.

At skulle deltage i sprogundervisning kan altså kræve en væsentlig prioritering og personlig investering for internationale medarbejdere. Og hvis opholdet i Danmark anses for at være midlertidigt, er det langt fra sikkert, at de internationale medarbejdere/ tilflyttere bruger deres ressourcer på sprogundervisning.

Endelig peger en del af de internationale medarbejdere/ tilflyttere på, at information om sprogundervisningstilbud er sparsomme og uklart beskrevet. De efterspørger mere information og klarhed over, hvilke muligheder de har for at lære dansk, samt hvor og hvornår, de eventuelt kan få tilskud. Ofte er informationerne om danskundervisning på dansk, hvilket gør dem vanskeligt tilgængelige for folk, der endnu ikke har lært dansk. I det tilfælde spørger de internationale medarbejdere/ tilflyttere ofte deres chef eller kollega om hjælp til oversættelse af informationerne, eller de benytter sig af online-servicen "Google translate".

### 3.3.2 Sprogundervisning som investering

Deltagelse i sprogundervisning kræver altså en investering fra de internationale tilflyttere. Denne investering foretager de dog ofte først, når de har besluttet sig for at bosætte sig permanent i Danmark. Kursisterne til sprogundervisning peger på, at niveauet for sprogundervisningen gerne må lægges højt. Skal de prioritere deres tid – ofte uden for arbejdstid – til at lære dansk, så vil de også gerne føle, at de får noget ud af undervisningen. Her eksisterer altså også muligheden for, at virksomheder kan modtage lønkomensation for de internationale medarbejdere, der deltager i sprogundervisning i arbejdstiden.

Der er herudover udfordringer i forhold til tilrettelæggelsen af sprogundervisningen på en måde, så den motiverer de internationale kursister bedst muligt. Som nævnt ovenfor, vil kursisterne gerne udfordres, så de mærker progression og fremdrift i undervisningen og deres danskniveau. Derfor finder de det også

problematisk, at undervisningen sjældent er niveauinddelt. Det giver kursisterne en følelse af ineffektivitet, når niveauet er enten markant over eller under den enkeltes niveau.

Solide danskkundskaber er for mange internationale tilflyttere en forudsætning for, at de på sigt begynder at tage kontakt til lokale danskere. Igen peger flere internationale tilflyttere på, at barrieren til selv at tage kontakt til lokale ikke alene handler om deres sproglige formåen, men også om at de er nervøse for ikke at gebærde sig korrekt og på 'en dansk måde'. Her fremhæver de manglende viden om sociale normer i Danmark, traditioner og hverdagsliv som en barriere for, at de ikke nødvendigvis selv tager kontakt til naboen, folk i det lokale supermarked, kollegaer på arbejdspladsen eller pædagogerne i børnehaven.

**Der er på nuværende tidspunkt muligheder for at integrere kommunale sprogundervisningstilbud og de lokale, frivillige initiativer endnu mere. Det kan være med til at styrke de internationale tilflyttere, når de både forbedrer deres danskkundskaber og skaber personlige kontakter i deres lokalområder. Sproglæring og sociale relationer er på den måde tæt forbundne og må sammentænkes i forbindelse med inklusion og forankring.**



Aftenhimmel og pakkede høballer. (Foto: Astrid Stampe Lovelady)

## 4 Inklusion og forankring – konklusion

Inden rapporten fremlægger en række praksisanbefalinger vil nærværende konklusion samle op på og drage linjer mellem de tre spor.

### 4.1 Ringkøbing-Skjern som en attraktiv kommune for internationale medarbejdere/tilflyttere

GoInGlobal-projektet viser, at Ringkøbing-Skjern er en attraktiv kommune for internationale medarbejdere/ tilflyttere. De fremhæver særligt følgende faktorer som centrale for deres beslutning om at bosætte sig i kommunen:

1. Der er gode jobmuligheder.
2. Flere af lokalsamfundene tager godt imod nye tilflyttere, blandt andet via de frivillige.
3. Skoler og daginstitutioner benytter en mindre topstyret pædagogik i forhold til, hvad de er vant til fra deres hjemlande.
4. Der er overkommelige huspriser, og internationale familier bosætter sig gerne i byer og landsbyer.
5. Der er et godt arbejdsliv og gode vilkår for familielivet.
6. Der er et godt skolesystem og gode muligheder for børns læring og uddannelsesmuligheder.

I Ringkøbing-Skjern Kommune anser beboerne i lokalsamfundene de internationale medarbejdere/ tilflyttere for at udgøre et betydeligt potentiale i forhold til at få nye borgere til landsbyerne, både som en mulig arbejdskraft til virksomhederne, som forbrugere i lokale butikker og som brugere af daginstitutioner og folkeskoler for børnene. De internationale medarbejdere/ tilflyttere er på den måde centrale bidrag til livet i landsbyerne. Deres bidrag til lokalsamfundet er en vigtig drivkraft for de lokale frivilliges arbejde for at tiltrække, inkludere og forankre nye borgere. Lokale borgere vil undgå et potentielt scenarie, hvor f.eks. lokale institutioner og foreninger må lukke, hvis der ikke kommer nye borgere.

### 4.2 En international arbejdsstyrke

Virksomhederne har oplevet en stigende internationalisering af deres arbejdsstyrke. De er meget tilfredse med deres internationale medarbejdere. Men den daglige ledelse kan give udfordringer, ikke mindst på sprogbarrierer og forskellige opfattelser af hierarkier.



Der kan ske en sproglig og social opdeling mellem de danske og internationale medarbejdere. Virksomhederne er interesserede i muligheden for at udvikle og forbedre ledelsen af deres internationale medarbejdere og derigennem også bidrage til en forbedret inklusion og forankring af de internationale medarbejdere. Sprogudfordringer hos både internationale og danske medarbejdere præsenterer på nuværende tidspunkt en væsentlig barriere. Initiativer som en sprogpolitik og sprogundervisning i arbejdstiden er tiltag, som nogle virksomheder anser for at kunne forbedre inklusion og forankring.

Herudover er der på nuværende tidspunkt et forholdsvis uudnyttet potentiale for at etablere en mere formaliseret undervisning i ledelse af internationale medarbejdere som en del lederuddannelserne i både landbruget og industrien.

### 4.3 Midlertidighedsperspektivet og beslutningen om at bosætte sig

Udfordringer med at inkludere nye borgere og med at være international medarbejder i Ringkøbing-Skjern Kommune knytter sig særligt til manges umiddelbare forestilling om, at opholdet i Danmark måske blot er midlertidigt.

Når de internationale medarbejdere ankommer til Ringkøbing-Skjern Kommune forestiller de sig ofte, at de gerne vil tjene nogle penge og derefter vende tilbage til hjemlandet. Det betyder, at de i udgangspunktet ikke nødvendigvis er interesserede i at investere tid og kræfter i sprogundervisning. Det betyder også, at de får vanskeligt ved at skifte job og ved at begå sig i lokalsamfundet. På den måde kan det midlertidige perspektiv blive selvforstærkende og herigennem også blive en barriere for inklusion og forankring i lokalsamfundet.

Ifølge det tilgængelige statistiske materiale er det ofte gifte par og børnefamilier, som etablerer sig i Danmark. Nogle af de internationale medarbejderes familier følger måske med til Danmark eller kommer til landet efter lidt tid. At have familien i Danmark kan give grobund for at se opholdet i Danmark som noget mere permanent. Og særligt betyder muligheden for at sikre børnenes fremtid en væsentlig rolle for beslutningen om at bosætte sig i Danmark. Denne beslutning bliver dog ofte taget efter at have været i Danmark i en periode. I den forbindelse kan mødet med dansk foreningsliv, daginstitutioner og skoler virker motiverende i forhold til at lære dansk. Igen kan dette dog være en udfordring, da de internationale tilflyttere i så fald måske ikke får gjort brug af de gratis sprogtilbud, som de kunne have draget nytte af ved ankomsten til Danmark.

### 4.4 Opsamling: centrale udfordringer på tværs af virksomheder, familie og sprog

Der bliver allerede gjort meget for de internationale medarbejdere/ tilflyttere i kommunen, og nærværende rapport har haft fokus på at identificere udfordringer, som kunne løses endnu bedre. Som de forgangne kapitler har vist, er der en række udfordringer forbundet med at inkludere og forankre de internationale medarbejdere/ tilflyttere. Nogle af de mest centrale, og indbyrdes afhængige, udfordringer er:



- Internationale tilflytteres midlertidighedsperspektiv på deres ophold i Danmark.
- Internationale tilflytteres mangel på dansk kundskaber.
- Internationale tilflytteres potentielle mangel på transportmuligheder, når de bor på landet.
- Internationale tilflytteres mangel på viden om sociale normer og udtalte spilleregler for at bære sig i lokalsamfundet.
- Generationsforskelle mellem børn og forældre hos internationale tilflyttere.
- Virksomhedslederes mangel på værktøjer til at løse nogle af de ledelsesudfordringer, de møder i forhold til deres internationale medarbejdere.
- Virksomheders manglende brug af lokale og kommunale tilbud, f.eks. mulighed for lønkomensation ved sprogundervisning i arbejdstiden.

På trods af disse udfordringer har de foregående kapitler også identificeret en række muligheder for at forbedre inklusion og forankring yderligere. Det handler blandt andet om at betragte inklusion og forankring som et fælles anliggende mellem en række aktører, herunder kommunen, virksomheder, lokale (frivillige) foreninger, uddannelsesinstitutioner, sprogskoler og de internationale medarbejdere/ tilflyttere selv. I rapportens afsluttende kapitel præsenteres således praksis anbefalinger med udgangspunkt i hvert af de tre spor. Disse anbefalinger henvender sig til de alle de førnævnte aktører, og implementeringen af disse vil formentlig forudsætte et væsentligt samarbejde – noget, som Ringkøbing-Skjern Kommune allerede gør en stor indsats for.



## 5 Praksisanbefalinger vedrørende inklusion og forankring

Her præsenteres en række anbefalinger som inspiration til yderligere forbedring af den igangværende indsats for inklusion og forankring i Ringkøbing-Skjern Kommune. Anbefalingerne tager udgangspunkt i projektets tre spor og henviser sig til kommunen, virksomheder, lokale (frivillige) foreninger, sprogskoler, uddannelsesinstitutioner og de internationale medarbejdere/ tilflyttere selv. På GoInGlobal-afslutningsseminaret blev særligt en tværgående pointe fremhævet af de lokale organisationer og borgere: Ringkøbing-Skjern kommune har iværksat en række gode tilbud. Men de internationale tilflyttere og deres arbejdsgivere kender i ringe grad til paletten af tilbuddene. Overordnet set anbefaler MANTRA derfor fremadrettet en styrket kommunikationsindsats, eventuelt via mentornetværk af internationale tilflyttere, som kan annoncere de mange tilbud på sociale medier, hvor internationale tilflyttere i forvejen udveksler viden om lokale forhold.

### 5.1 Anbefalinger på virksomhedsniveau

#### **Større fokus på lederes interkulturelle ledelseskompetencer under uddannelsen.**

Det vil være en fordel, hvis ledere i højere grad får interkulturelle ledelseskompetencer gennem deres uddannelser og eventuelle efteruddannelse. På nuværende tidspunkt opstår der ofte misforståelser og konflikter, hvor det kan være svært for ledere at vide, hvordan de løses. Allerede fra uddannelsesstadiet kan ledere altså i højere grad rustes til at lede internationale medarbejdere.

**Vedvarende fokus på sproglige udfordringer på arbejdspladsen, f.eks. med brug af sprogundervisning med lønkomensation.** Der er på nuværende tidspunkt udfordringer i forhold til sproglige barrierer på arbejdspladsen. Flere af de deltagende virksomheder har støttet op om sproglæring, men med begrænset succes. Det er vigtigt, at der fortsat er opbakning til internationale medarbejders fortsatte sproglæring – og at dette aspekt ikke opgives, fordi det ikke nødvendigvis har haft den ønskede effekt. Virksomhederne kan eventuelt i endnu højere grad benytte sig af muligheden for at tilbyde sprogundervisning til internationale medarbejdere mod at modtage lønkomensation.

**Virksomheder kan med fordel sætte nye internationale medarbejdere i kontakt med lokale velkomstambassadører.** Det kan være svært for lokale velkomstambassadører at blive bekendt med nye internationale tilflyttere. På grund af de gældende GDPR-regler må kommunen ikke give ambassadørerne besked om nye tilflyttere. I stedet kunne virksomheder måske i højere grad være et

bindeled mellem nye internationale tilflyttere og velkomstambassadører, og være med til at sætte dem i kontakt med hinanden. Dette bør naturligvis kun ske efter aftale med/ godkendelse af de internationale medarbejdere og i henhold til gældende GDPR-regler.

**Større fokus på rekrutteringsprocessens betydning for internationale medarbejderes forventninger til arbejdet i Danmark.** Inklusionsprocessen kan med fordel starte allerede før ankomsten til Danmark. Dialogen mellem det eventuelle rekrutteringsbureau og ansøgeren (eller mellem ansøgeren og arbejdsgiveren eller ansøgerens personlige kontakt i Danmark) er medvirkende til at forme ansøgerens forestillinger om opholdet i Danmark. GoInGlobal viser, at mange internationale medarbejdere kommer hertil med en forestilling om, at opholdet/ arbejdet i Danmark nok blot skal være midlertidigt. Det præger deres måde at indrette deres tilværelser på i Danmark og kan eksempelvis have betydning for, om de prioriterer at deltage i danskundervisning. Under rekrutteringsprocessen kan der derfor være en fordel at påvirke jobkandidaters forestillinger om opholdet i Danmark.

Eventuelt kunne et online-møde med introduktionen til kommunen og virksomheden være med til at skabe jobkandidatens nysgerrighed for arbejdsmæssige og private muligheder (herunder muligheder for familien), som tilværelsen i kommunen stiller til rådighed. Herudover kan introduktionen også give informationer om det danske system, det danske arbejdsmarked, SKAT, online-kommunikation med de danske myndigheder, etc. Dette ville ligeledes forberede de nye medarbejdere på arbejdet og tilværelsen i Danmark.

## 5.2 anbefalinger i forhold til familier

**Imødegå de særlige udtalte kulturelle/ sociale informationsbehov blandt internationale medarbejdere/ tilflyttere** ved at engagere flere (allerede bosatte) internationale familier i de lokalsamfundenes borger/ sogneforeninger, forældreråd og bestyrelser. Formålet vil være at give nye internationale tilflyttere en tryghed i forhold til at kunne stille spørgsmål til andre internationale tilflyttere, der har stået i samme situation, og som har et godt kendskab til lokalområdet og det danske system via deres deltagelse i f.eks. sogneforeningen. På den måde kan det være, at de stiller spørgsmål, som de ikke nødvendigvis stiller til andre lokale borgere.

**Ambassadør/ mentorordninger** så nye internationale tilflyttere får tilbud om at blive koblet på en mentorfamilie ved ankomsten. En mentorfamilie kan hjælpe med spørgsmål, der opstår for de nye internationale tilflyttere. F.eks. har Borris Skole et initiativ med venskabsfamilier, hvor en dansk og en internationale tilflytterfamilie kobles sammen. Dette kan med fordel anvendes som inspiration andre steder, da det er med til at igangsætte netværksskabelse på tværs af nationaliteter.

**Synlig og mangfoldig kommunikation om de tilflytternetværk, der allerede eksisterer i Ringkøbing-Skjern.** Kun få interview-deltagere kendte f.eks. netværket "Internationals Ringkøbing-Skjern". De frivillige i netværket forklarer, at kommunikationen er vanskelig på grund af bl.a. GDPR-regler, som forhindrer

lister med tilflyttere og umuliggør direkte invitationer til målgruppen. Det samme gør sig gældende for et par andre årlige velkomstarrangementer, hvor få østeuropæere deltager. Måske kunne man med fordel satse på mere lokale netværk og arrangementer i lokalsamfundenes forsamlingshuse. Her kunne både danske og internationale tilflyttere indgå. Hermed ville netværkets fokus ligeledes være på tilflytning og ikke på, hvor deltagerne var fra.

#### **Informationsmateriale til internationale familier vedrørende dansk foreningsliv.**

Mange internationale tilflyttere har ikke på forhånd kendskab til vigtigheden af lokalt foreningsliv i Danmark. For at tiltrække dem til foreningslivet kan det være en fordel at gøre eksplicit opmærksom på, hvad foreningslivet betyder for danske lokalsamfund og borgere i lokalsamfundene.

#### **Overveje muligheden for at støtte mangel på transportmuligheder.**

Selvom nogle landbrugsvirksomheder allerede er behjælpelige med transportmuligheder, kan man i højere grad overveje, hvordan man kan hjælpe, særligt nye, landbrugsmedarbejdere og deres medfølgende familier, der kan have svært ved at komme rundt i kommunen.

#### **Forankring af flere internationale kæreste og ægtefæller.**

Man bør være særligt opmærksom på arbejdskraftpotentialet samt bosætningspotentialet blandt ægtefæller/ partnere til pendlere eller internationale medarbejdere (inkl. ægtefæller, der er bosat i hjemlandet). Nogle af disse ægtefæller/ partnere er ikke i arbejde, men ønsker at komme i job eller eventuelt starte på en uddannelse. Disse ægtefæller/ partnere kan udgøre en god arbejdskraft for de lokale virksomheder. Samtidig kan de være tungen på vægtskålen i forhold til, om de internationale medarbejdere/ tilflyttere bliver boende i Danmark.

#### **Anerkendelse af uddannelse fra udlandet.**

Man kan overveje, om det nuværende system for anerkendelse af uddannelser fra udlandet i tilstrækkelig grad giver internationale tilflyttere mulighed for at bruge (nogle af) deres af kompetencer på det danske arbejdsmarked, og dermed om danske virksomheder får tilstrækkelig gavn af de kompetencer, som internationale tilflyttere bringer med sig til Danmark.

## **5.3 anbefalinger vedrørende sprogtilbud**

#### **Kombination af kommunale og lokale, frivillige sprogtilbud.**

Man kunne i højere grad sammentænke de to typer af sprogundervisningstilbud, eventuelt så de fremstår som en samlet pakke, hvor internationale medarbejdere/ tilflyttere først modtager kommunalt arrangeret sprogundervisning med fokus på formaliseret sproglæring. Herefter kunne lokale, frivillige sprogtilbud overtage det fremmødte hold og have fokus på at øve mundtlig dansk, skabe relationer i lokalområdet og udveksle praktiske informationer vedrørende for eksempel SKAT.

#### **Oplysning om fordele ved at lære dansk fra starten.**

Internationale medarbejdere/ tilflyttere kan med fordel ved ankomst til Danmark i højere grad blive informeret om, hvordan dansk kundskaber vil gavne deres tilværelse og eventuelle fremtid i Danmark; f.eks. i forhold til jobmuligheder, kontakt med det offentlige system, sundhedsvæsen, SKAT, huskøb, relationer i lokalområdet, kontakt med institutioner, etc.



**Informationsfolder/app om det danske system** kunne indeholde informationer om følgende:

- SKAT, Sygesikringen, forsikringsmuligheder og vigtige telefonnumre.
- VisitDenmark-link til seværdigheder i Danmark, inkl. endagsture, fritidstilbud, naturområder, strande og museer.
- Danske traditioner, inkl. juleaften, fastelavn, 'et dækket bord'
- Sprogundervisningstilbud (inkl. link til offentlig transport) – som minimum skrevet på engelsk.
- Fordele ved at lære dansk fra starten og hvordan det gavner nuet og fremtiden, karrieren og inklusionen og livet med børn i Danmark.

# Litteratur

- Dzenovska, Dace. 2018. *School of Europeaness: Tolerance and Other Lessons in Political Liberalism in Latvia*. Cornell University Press.
- Gal, Susan, and Gail Kligman. 2000. *The politics of gender after socialism: A comparative-historical essay*. Princeton: Princeton University Press.
- Johansen, Pia H., Stine P. Nielsen, and Jesper F. H. Larsen. 2014. *Mangfoldighed på landet: En undersøgelse af indvandreres bidrag til udviklingen i 7 danske landdistrikter*. Esbjerg: Center For Landdistriktsforskning: Syddansk Universitet.
- Larsen, Birgitte Romme. 2011. "Drawing Back the Curtains: The Role of Domestic Space in the Social Inclusion and Exclusion of Refugees in Rural Denmark." I *Social Analysis: The International Journal of Anthropology* (55) 2: 142-158.
- Larsen, Birgitte Romme, Zachary Whyte, and Karen Fog Olwig. 2015. *Den nye landbefolkning: asyl-centres betydning og konsekvens for lokale fællesskaber i danske landdistrikter*. København: Institut for Antropologi, Københavns Universitet.
- Liversage, Anika. 2009. "Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work." I *Work, Employment and Society* 23 (1): 120-141.
- Lovelady, Astrid. 2020a. Bygningsarbejdernes dobbeltliv: drømme og udstationering. I *Prekarisering uden grænser*, Dan V. Hirslund, Julie Rahbæk Møller og Karen Lisa Salamon (red.). København: U Press. Pp. 117-135.
- , 2020b. *Wandering Becomings. Free movement, farm labouring and desires of becoming*. Ph.d.-afhandling. University of St. Andrews, UK.
- , 2020c. "Beretning fra landet: Hvem passer Danmarks grise?" I *www.videnskab.dk*, publiceret den 8. oktober 2020.
- Lovelady, Astrid og Jens Arnholtz. 2016. "Midlertidighed i proces: Udstationerede bygningsarbejdere i Danmark." I *Social Kritik: Tidsskrift for social analyse & debat* 28 (147): 6-17.
- Pine, Frances. 2002. "Retreat to the household? Gender domains in postsocialist Poland." I *Postsocialism, Ideals, Ideologies and Practices in Eurasia*, Chris Hann (red.). London, New York: Routledge. Pp. 95-113.
- Ringkøbing-Skjern Kommune. 2019. *Befolkningsudvikling og international arbejdskraft*. Ringkøbing-Skjern Kommune.
- Sharad, Chari og Katherine Verdery. 2009. "Thinking between the Posts: Postcolonialism, Postsocialism, and Ethnography after the Cold War." I *Comparative Studies in Society and History* 51 (1): 6-34.
- Verdery, Katherine. 1996. *What was socialism, and what comes next?* Princeton: Princeton University Press.
- , 2018. *My Life as a Spy: Investigations in a Secret Police File*. Durham, USA: Duke University Press.
- Whyte, Zachary, Birgitte Romme Larsen og Karen Olwig. 2019. "New neighbours in a time of change: local pragmatics and the perception of asylum centres in rural Denmark." I *Journal of Ethnic and Migration Studies* 45 (11): 1953-1969.

## Web

- <https://ase.medarbejdere.au.dk/ase-medarbejderhaandbog/informationssikkerhed-og-gdpr/> (tilgået den 8. oktober 2020)
- <https://www.rksk.dk/om-kommunen/politiske-udvalg/beskaeftigelsesudvalget/dag-ref-beskaeftigelsesudvalget?AgendalD=2360#812a85b1-d452-472e-a3cf-06793d7cfced> (tilgået den 20. november 2020)

# Metodeappendiks

Uddybende om informanternes tilhørs- og arbejdsmæssige tilknytning. Interviewene inkluderer følgende:

## Virksomheder

Semi-strukturerede interviews: 7 personer i ledelsesstillinger på landbrug; 27 medarbejdere på landbrug (fra Ukraine og Rumænien); 6 personer i ledelsesstillinger på industrivirksomheder; og 8 medarbejdere på industrivirksomheder (fra Ukraine, Rumænien, Polen og Thailand). Herudover blev en ukrainsk medarbejder fra en rekrutteringsvirksomhed interviewet.

## Familiesporet

23 semi-strukturerede interviews + 23 samtaleinterviews. Herunder er 28 af de semi-strukturerede interviews + samtaleinterviews foretaget med internationale tilflytterfamilier (både med hele familier til stede og også kun med moderen), og de resterende 18 har været med lokale borgere, frivillige ildsjæle og institutionsmedarbejdere. Samtaleinterviews er både de uformelle samtaler under private besøg, men også deltagerobservation jeg har lavet til sprogcafé, fodboldkampe og det lokale årsmøde i Astrup.

## Sprogsporet

22 semi-strukturerede interviews, 27 samtale interviews og 1 fokusgruppe interview med både sprogundervisere, kursister og deltagere i sprogcafeer samt frivillige og lokale borgere, der har været direkte eller indirekte involveret i sprogundervisning.