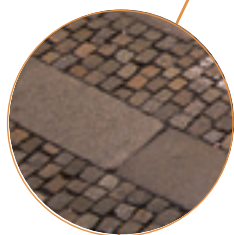


Ministeriet for Flygtninge



Indvandrere og Integration



Integrationens ABC

En integrationshåndbog for
borgmestre og kommunalpolitikere

Indhold

Forord	2
Indledning	4
Tænk lokalt - og udnyt mulighederne	6
En kreativ og konsekvensorienteret sagsbehandling	10
Noget-for-noget	14
Den nye redskabsvifte	20
Alle aktører skal på banen	28
Mange muligheder	34
Næste generation - også en udfordring	40
Konkurrence skader ikke	48
Lær af hinanden	52
Vellykket integration - også en økonomisk gevinst for kommunen	56

Kære borgmester og kommunalpolitiker

Som politisk leder kender du det ansvar, der hviler på kommunalbestyrelsen. En af dette årtis vigtigste kommunale opgaver er integrationen. Det er vigtigt, at den lykkes, og at så mange som muligt kommer i arbejde. Det er vigtigt for det enkelte menneske. Og det er en økonomisk gevinst – for kommunerne og for samfundet som helhed.

Som politiker har du mulighed for at følge med i, hvordan lovgivningen bliver administreret i praksis. Og det er afgørende, at der i lokalsamfundet blandt arbejdsgivere, foreninger m.m. skabes tillid til kommunens integrationspolitik og lyst til at deltage i integrationsindsatsen.

Den 1. januar 2004 træder den sidste del af reformen af integrations- og danskundervisningsloven i kraft.


Det er vigtigt:

- at de nye instrumenter og muligheder bruges og udnyttes fuldt ud,
- at alle relevante aktører i kommunen – det være sig private arbejdsgivere, handelsstandsforeninger, organisationer og uddannelsesinstitutioner – søges inddraget i arbejdet,
- at der tænkes nyt og kreativt, og
- at de grundlæggende integrationsprincipper tænkes ind i alle led af kommunens daglige integrationsarbejde.

Mange kommuner gør det allerede godt. Det handler om at lære af de gode erfaringer. Jeg ved, at kommunerne har forskellige forudsætninger for integration, og at der er store forskelle med hensyn til de kompetencer, som udlændinge bringer med sig. Alene det kan betyde, at udgangspunktet for kommunernes integrationspolitik er meget forskelligt. Det udelukker dog ikke, at indsatserne altid kan forbedres. Hvis alle gør, som de, der gør det bedst, på alle områder, er vi godt på vej.

*Bertel Haarder
Minister for Flygtninge, Indvandrere og Integration*

Indledning



Med redegørelsen ‚Regeringens vision og strategier for bedre integration‘ fra juni 2003 har regeringen sat fire principper på dagsordenen for de kommende års integrationspolitik:

- 1) Vi skal give plads til forskelligheden og lære at drage fordel af den.
- 2) Vi skal vise respekt ved at stille krav.
- 3) Vi skal fremme konsekvens i handlinger og principper, rettigheder og pligter.
- 4) Vi må ikke undskylde undertrykkende familiemønstre med „kultur“.

I publikationen beskrives de muligheder og redskaber, som kommunerne har i forhold til arbejdet med at skaffe flere indvandrere og flygtninge i arbejde. Ud over denne publikation – ‚Integrationens ABC – En integrationshåndbog for borgmestre og kommunalpolitikere‘ – udgiver Integrationsministeriet en pjece til virksomheder og brancheorganisationer samt tre vejledninger om den nye lovgivning:

- ‚Det er lettere, end du tror – integration i virksomhederne‘ – Pjece til virksomheder og brancheorganisationer.
- ‚Vejledning om introduktionsprogrammet efter integrationsloven m.m.‘.
- ‚Vejledning om ydelser efter integrationsloven m.m.‘.
- ‚Integration og repatriering – Vejledning om finansieringen af kommunernes indsats“.

Der kan læses mere om gode kommunale erfaringer på ministeriets erfaringsdatabase www.erfaringsdatabase.dk og i ministeriets nyhedsbrev om beskæftigelse „I-job-nu“ på www.inm.dk.

**Tænk lokalt
– og udnyt mulighederne**

Der er ikke én fast opskrift på at få flygtninge og indvandrere i arbejde. Hvordan opgaven skal gribes an afhænger blandt andet af, hvilke arbejdspladser der er i kommunen, hvilke flygtninge kommunen har modtaget, og hvordan kommunen i øvrigt har tilrettelagt beskæftigelsesindsatsen.

Det betyder også, at der i hver enkelt kommune er helt særlige udfordringer, muligheder og problemer, der skal tackles, udnyttes eller løses. Derfor er integrationsloven og danskuddannelsesloven indrettet sådan, at kommunen har stor frihed til at tilpasse indsatsen til de lokale forhold.

Integrationsloven

Integrationsloven omfatter nyankomne flygtninge og familiesammenførte uden for Norden og EU. Nyankomne udlændinge skal tilbydes et *introduktionsprogram*, som kan vare op til tre år, og som ud over danskundervisning kan indeholde aktivering. Herudover kan kommunen lave et særligt intensivt forløb – turboforløb – for eksempel for højtuddannede.

Det er kommunalbestyrelsen, der har ansvaret for introduktionsprogrammet, ligesom det nu klart fremgår af integrationsloven, at kommunalbestyrelsen kan blande sig i enkeltsager:

§ 4 a. Kommunalbestyrelsen kan behandle sager om hjælp til enkeltpersoner efter denne lov.

Senest en måned efter ankomsten til kommunen skal kommunen indgå en *individuel kontrakt* med udlændingen – blandt andet om indholdet i introduktionsprogrammet. Der kan i første omgang være tale om en midlertidig kontrakt, som efterfølgende revideres.

Alle udlændinge, som er omfattet af integrationsloven, skal have tilbud om en *danskuddannelse*, der skal kunne påbegyndes senest en måned efter ankomsten til kommunen, og som skal kunne gennemføres i løbet af de første tre år. Fra 2004 bliver danskundervisning af udlændinge mere fleksibel, således at der kan tages højde for såvel den enkeltes uddannelsesbaggrund og kompetencer som beskæftigelse, aktivering og uddannelse. Udgangspunktet er, at danskundervisningen aldrig må stå i vejen for arbejde eller aktivering. Der bliver nu tale om tre danskuddannelser, der alle afsluttes med en statsautoriseret prøve: ➤

1) for udlændinge med ingen eller ringe skolebaggrund, som ikke har lært at læse og skrive på deres modersmål, 2) for udlændinge, som har en kort skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet, og 3) for udlændinge, der har en mellemlang eller lang skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet.

Det handler om at fokusere på de lokale fordele. I en mindre kommune med få arbejdspladser kan det netop være en fordel, at sagsbehandleren eller integrationsmedarbejderen har et nært kendskab ikke blot til de enkelte indvandrere og flygtninge, men også til de lokale virksomheder. Det giver muligheder for dels at se jobmuligheder, der måske ikke umiddelbart virker åbenlyse, dels at matche den enkelte indvandrers faglige og personlige profil med det konkrete arbejde.

Ledøje-Smørum Kommune: Nærkontakt

„Jeg har en liste hængende på min opslagstavle over alle borgere fra tredjeverdenslande, deres koner og børn. Vi kan lynhurtigt se, hvis der er arbejdsdygtige, der ikke er beskæftiget“.

Jesper Maschvitz, leder af arbejdsmarkedsgruppen i Ledøje-Smørum Kommune, i Jyllands-Posten den 7. januar 2003.

I de større kommuner, hvor der ikke eksisterer det samme nære miljø, byder der sig andre muligheder, der bør udnyttes aktivt. Det kan være et bredere erhvervsgrundlag og dermed flere typer af jobs, flere relevante uddannelsesinstitutioner m.m. Og herudover kan det også være en mulighed at tænke og handle lokalt i de enkelte nærområder.

Egvad Kommune: Nærværende projektleder og erfaringsnetværk mellem virksomheder

Egvad Kommunes indsats for at fremme beskæftigelsen blandt flygtninge er baseret på en model med tre centrale elementer:

1. Ansættelse af en projektleder med tæt kontakt til såvel flygtninge som virksomheder. ➤

2. Etablering af et erfaringsnetværk mellem virksomheder, der har flygtninge i praktik / ansættelse.
3. Individuelt tilrettelagte forløb.

Egvad Kommune har ansat en projektleder, der blandt andet varetager integrationen af flygtninge på arbejdsmarkedet, ligesom kommunen har oprettet et netværk for de virksomheder, der har flygtninge i praktik/ansat, hvor erfaringer og nye ideer kan udveksles. Når en virksomhed ønsker at ansætte en flygtning i praktik/arbejde, er arbejdsopgaven på forhånd nøje beskrevet, således at kommunen kan udpege den helt rigtige flygtning til netop dette arbejde. Flygtningen tager herefter sammen med projektlederen til ansættelsessamtale på virksomheden, så parterne kan se hinanden an. Når flygtningen er startet på virksomheden, er projektlederen aldrig længere væk end et telefonopkald, og projektlederen kan hurtigt være på virksomheden og være med til at løse et problem, før det vokser sig stort og besværligt. Når flygtningene har været i praktik i en periode, ansættes langt de fleste på virksomhederne med løntilskud for herefter at opnå ordinær ansættelse. Længden på praktik- og tilskudsperioderne er individuel, da ikke to flygtninge eller virksomheder er ens.

- Det er vigtigt, at såvel store som små kommuner **tænker kommunalt og lokalt** og ser mulighederne frem for begrænsningerne. At man i hver enkelt kommune gør sig klart, hvilke opgaver og udfordringer man står over for, og hvilke muligheder der er for at løse dem. Eventuelt i samarbejde med nabokommuner.

Kommuner har stor frihed til at tilpasse indsatsen

Det kan man blandt andet ved at:

- Bruge andre udbydere af danskundervisning end sprogcentre.
- Give tilskud til frikøb af en medarbejder på en virksomhed, der kan fungere som mentor for den nye medarbejder.
- Matche danskundervisning med den enkeltes forudsætninger og muligheder for beskæftigelse, aktivering m.m.

**En kreativ og
konsekvensorienteret
sagsbehandling**

Det er i de enkelte afgørelser, at politik bliver til virkelighed. Derfor er det også vigtigt, at man som kommunalpolitiker følger med i, hvordan lovgivningen bliver administreret i praksis. Hvilke krav stilles der, hvordan administreres sanktionsbestemmelserne m.v. Men omvendt er det også vigtigt, at der er plads til de kreative medarbejdere, og at resultater påskønnes.

Konsekvensorienterede sagsbehandlere fremmer beskæftigelsen

En undersøgelse – foretaget af Socialforskningsinstituttet i 2003 – vedrørende unge indvandrere på kontanthjælp i Københavns Kommune viser, at en konsekvensorienteret sagsbehandlerstil kan fremme de unges integration på arbejdsmarkedet eller i uddannelses-systemet. De unge indvandrere, der er kommet i beskæftigelse eller uddannelse, har oplevet sagsbehandlere som mere konsekvensorienterede – for eksempel ved at sagsbehandleren henviste til love og regler, lagde vægt på, at aftaler skal overholdes samt truede med at trække i kontanthjælp – end de unge, der fortsat er på kontanthjælp eller i aktivering.

Socialforskningsinstituttet (2003): 'Unge indvandrere på kontanthjælp i Københavns Kommune – Barrierer for uddannelse og arbejde'. Etniske minoriteter. Arbejdspapir 5:2003.

- Jobkonsulenter bør spille en central rolle i det kommunale integrationsarbejde.
- Kommunen kan samle integrationsarbejdet i kommunens beskæftigelsesforvaltning, så jobkonsulenten er den første, som den enkelte indvandrer eller flygtning møder.
- Kommuner kan indføre **resultataflønning** af medarbejdere i kommunens beskæftigelsesafdeling, så en del af lønnen bliver afhængig af, hvor mange den enkelte medarbejder har fået i beskæftigelse. Integrationsministeriet vil i løbet af foråret 2004 udarbejde eksempler på resultataflønning af kommunale integrationsmedarbejdere.
- Det er vigtigt, at sagsbehandlere og integrationsmedarbejdere **efteruddannes** løbende, så de hele tiden kan være på forkant med nye regler og muligheder i relation til at integrere indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet.

„Integration der virker!“ En ny efteruddannelse for integrationsmedarbejdere

Den 29. september 2003 startede et nyt efteruddannelsesstilbud for integrationsmedarbejdere, som Kommunernes Landsforening og Center for Offentlig Kompetenceudvikling/Den Kommunale Højskole har udviklet. Formålet med efteruddannelsen, der er rettet mod kommunale medarbejdere, er at styrke den arbejdsmarkedsrettede integrationsindsats i kommunerne ved:

- At deltagerne får viden om nye muligheder og krav i forbindelse med at integrere nyankomne udlændinge på arbejdsmarkedet.
- At deltagernes holdninger og arbejdsmetoder bliver udfordret gennem nye perspektiver på de kommunale integrationsmedarbejders roller og arbejdsopgaver.
- At deltagerne får øgede færdigheder i anvendelse af forskellige arbejdsredskaber.
- At deltagernes netværk styrkes.

Efteruddannelsen, der er på 50 lektioner, består af tre moduler:

- 1) Mødet med kommunen; hvordan møder kommunen og integrationsmedarbejderen nyankomne udlændinge?
- 2) Afklaringen; den enkelte udlændings afklaring og udvikling af egne kompetencer.
- 3) Virksomheden; kommunens kontakt til virksomhederne og forståelsen af deres behov.

- **Samarbejde** med private virksomheder, AF, jobkonsulenter, udbydere af danskuddannelse, vikarbureauer m.fl. kan give ny inspiration til det kommunale integrationsarbejde; både med hensyn til måden de konkrete redskaber i lovgivningen anvendes på, og med hensyn til den interne organisering af arbejdet i forvaltningen.

Mange af de spørgsmål, som sagsbehandleren støder på i det daglige integrationsarbejde, er ikke kun af administrativ karakter. Det gælder for eksempel spørgsmålene om, hvorvidt der skal gives hjælp til transport, eller om man i stedet skal yde hjælp til en cykel? Skal man tage imod alle jobtilbud, og hvad skal flygtningene selv sørge for? Og det gælder naturligvis også spørgsmål af

større og mere alvorlig karakter; eftervirkninger af tortur, børn, der har mistet én af sine forældre, problemer med skolestart, vold i familien etc. Sagsbehandlerens svar på sådanne spørgsmål er helt afgørende for integrationsforløbet, og for hvordan den nytilkomne udlænding opfatter sin egen rolle i integrationsprocessen.

- Det kan være hensigtsmæssigt, at det **politisk drøftes**, hvilke værdier og holdninger der skal ligge til grund for den lokale integrationspolitik. Det sikrer rygdækning til de medarbejdere, der sidder med opgaven, og det sikrer, at de politiske målsætninger realiseres.

Kalundborg Kommune: Udlændinge cykler til integration

Der er mange veje til en god integration – en af dem kan være en cykelsti. Siden august 2000 har nyankomne udlændinge i Kalundborg Kommune haft mulighed for at lære at cykle og reparere cykler som en del af deres undervisning i udvidet samfundsforståelse på sprogcenteret. Projektet 'Cykle i naturen', der er baseret på et samarbejde mellem kommune, sprogcenter og frivillige, indgår med andre ord som et element i den praktisk orienterede del af undervisningen i samfundsforståelse, der også omfatter emner som demokrati, spejderliv, lystfiskeri m.m. Hovedprincippet er, at den enkelte selv skal købe en cykel, men kommunen giver i helt særlige tilfælde tilskud til indkøb af cykler.

Hovedsigtet med cykelprojektet er at øge udlændingenes tilknytning til arbejdsmarkedet. For at kunne opnå forskellige jobs for eksempel inden for rengøring og hjemmehjælp er der ofte brug for, at man kan cykle rundt. Herudover kan der være brug for at kunne cykle, hvis børnene er i pasning og skal bringes og hentes før og efter arbejde, ligesom det ofte kan være både nemmere og hurtigere at cykle frem for at tage de offentlige transportmidler. Og det kan være afgørende for at kunne opnå tilknytning til et arbejde, hvor man skal møde tidligt.

Projektet, der er en succes blandt de nyankomne udlændinge i kommunen – såvel børn som voksne – har herudover en række positive sideeffekter. Ud over at kursisterne lærer at cykle, betyder det også, at mange udlændinge får smag for sports- og fritidsaktiviteter. De får også et større netværk blandt danskere i kommunen.

Noget-for-noget

Det er regeringens udgangspunkt, at alt arbejde er bedre end intet arbejde. Vores velfærdsmodel bygger på det princip, at enhver har pligt til at søge at forsørge sig og sin familie. Ethvert arbejde er en korridor til andre dele af samfundslivet og skal derfor altid foretrækkes frem for offentlig forsørgelse. Det betyder også, at reglerne om sanktioner skal anvendes konsekvent i forhold til dem, der ikke deltager aktivt i introduktionsprogrammet, eller som nægter at tage et anvist arbejde.

Regeringens integrationsprincip: Vi skal gøre op med konsekvensløsheden i alle dens former

Noget-for-noget skal være et gennemgående princip i de kommende års integrationspolitik. Gør man en særlig indsats for at blive integreret, skal man belønnes. Det samme gælder kommuner, virksomheder og medborgere, der bidrager positivt til integrationsprocessen. En vellykket integration er nemlig et fælles ansvar. Nægter man derimod at tage et anvist arbejde, smækkes pengekassen i. Det gælder danskere – det gælder indvandrere og flygtninge. Det skal gøre en forskel at gøre en indsats.

- Det er vigtigt, at kommunen over for den enkelte indvandrer **præciserer**, at også indvandre- ren selv har et **ansvar** for sin egen integration.
- For at sikre, at indvandrere og flygtninge i kommunen deltager aktivt i introduktionsprogram- met og tager ansvar for deres egen integration, er det afgørende, at kommunen fører **kontrol** med, om den enkelte reelt står til rådighed for arbejdsmarkedet.

For mange arbejdsparate indvandrere er stadig på kontanthjælp

På landsplan er kun 43 pct. af de kontanthjælpsmodtagere, der får kontanthjælp på grund af ledighed, reelt til rådighed for arbejdsmarkedet. Det viser en ny særkørsel, som Danmarks Statistik har udarbejdet for Dansk Arbejdsgiverforening. ➤

Det fremgår endvidere af både en pjece, som Københavns Kommune udgav i sommeren 2003, og af en ny rapport fra Socialforskningsinstituttet, at andelen af indvandrere i Københavns Kommune, der modtager kontanthjælp, men som ikke står reelt til rådighed, er højere end andelen på landsplan. 50 pct. af indvandrer mændene og 80 pct. af indvandrer kvinderne på kontanthjælp har ikke søgt job inden for den seneste måned.

For at være reelt til rådighed for arbejdsmarkedet skal man:

- ville have et arbejde,
- have søgt aktivt efter arbejde inden for de sidste fire uger,
- og man skal – hvis man får tilbudt et job – kunne tiltræde inden for to uger.

Arbejdsmarkedspolitisk AGENDA nr. 17, den 30. oktober 2003

Gode dansk kundskaber er afgørende for indvandreres og flygtnings langsigtede muligheder på arbejdsmarkedet og for såvel deres egen som deres børns integration i samfundet. Nye tal viser, at der de sidste to år er sket et fald i fraværet fra danskundervisningen, og at dette fald i fraværet er størst blandt kursister, der er henvist efter integrationsloven. Det er vigtigt, at kommunerne understøtter denne positive tendens ved konsekvent at sanktionere uberettiget fravær ved at trække i ydelserne. Og i og med at det ikke er alle kommunernes udgifter til introduktionsydelsen, som refunderes af staten, kan den enkelte kommune spare betydelige beløb ved konsekvent at sikre, at der er overensstemmelse mellem udbetalte ydelser og faktiske aktiviteter.

- Såfremt indvandrere og flygtninge ikke deltager i introduktionsprogrammet – herunder danskundervisningen - skal kommunen **nedsætte den bagudbetalte introduktionsydelse** forholdsæssigt. Derved sikres en mere direkte sammenhæng mellem for eksempel deltagelse i aktivering og udbetalt ydelse.
- Kommunen kan ved udbud og udlicitering af sine opgaver anvende **sociale klausuler** med henblik på at fremme ansættelse af personer med anden etnisk baggrund end dansk.


Århus Kommune: Sociale klausuler blev en håndsrækning til indvandrerkvinder

For to år siden vandt Türkan Isik, der er indehaver af et rengøringsfirma, et udbud om rengøring på Århus Kommunes kursuscenter. Udbuddet indeholdt en social klausul om ansættelse af etniske minoriteter og personer, der har været ledige i længere tid. I udbudsmaterialet fremhæves det blandt andet: „I dette udbudsmateriale er der opstillet nogle krav til leverandøren vedrørende ansættelse af personer fra særlige grupper, samt krav om formulering af en politik vedrørende ligestilling af personer med forskellig etnisk oprindelse... Århus Byråd har vedtaget, at alle kommunale forvaltninger skal tilstræbe at ansætte medarbejdere fra særlige grupper svarende til mindst 10 % af det budgetterede personale, og Byrådet har vedtaget en politik, der sikrer ligestilling af personer med anden etnisk baggrund... Århus Kommune stiller samme krav til de private leverandører som til kommunens egne institutioner, og vi har valgt at gøre brug af sociale klausuler for at sikre, at de private virksomheder, der overtager opgaver fra kommunen, er med til at skabe og bevare rammerne for et rummeligt arbejdsmarked“.

Om de sociale klausuler siger Türkan Isik: „Når integrationen går så langsomt i Danmark i dag, tror jeg, at det er fordi, at arbejdsgivere er bange for at ansætte personer, der ikke taler dansk. Men det, de glemmer, er, at mange indvandrere går ledige så længe og føler sig så isolerede, at de hungrer efter arbejde og er enormt motiverede, når de endelig får job. De kvinder, jeg har ansat gennem tiden, viser sig altid at være den bedste rengøringshjælp vores kunder nogensinde har haft [...]. Og af samme grund er det heller ikke en belastning for mig overhovedet at skulle hjælpe de her kvinder og ansætte dem på sociale klausuler. Tværtimod er det det, jeg helst vil, siger Türkan Isik“.

„Med viljen kan man alt‘. Nyhedsmagasinet Danske Kommuner / nr. 25 / 2003.

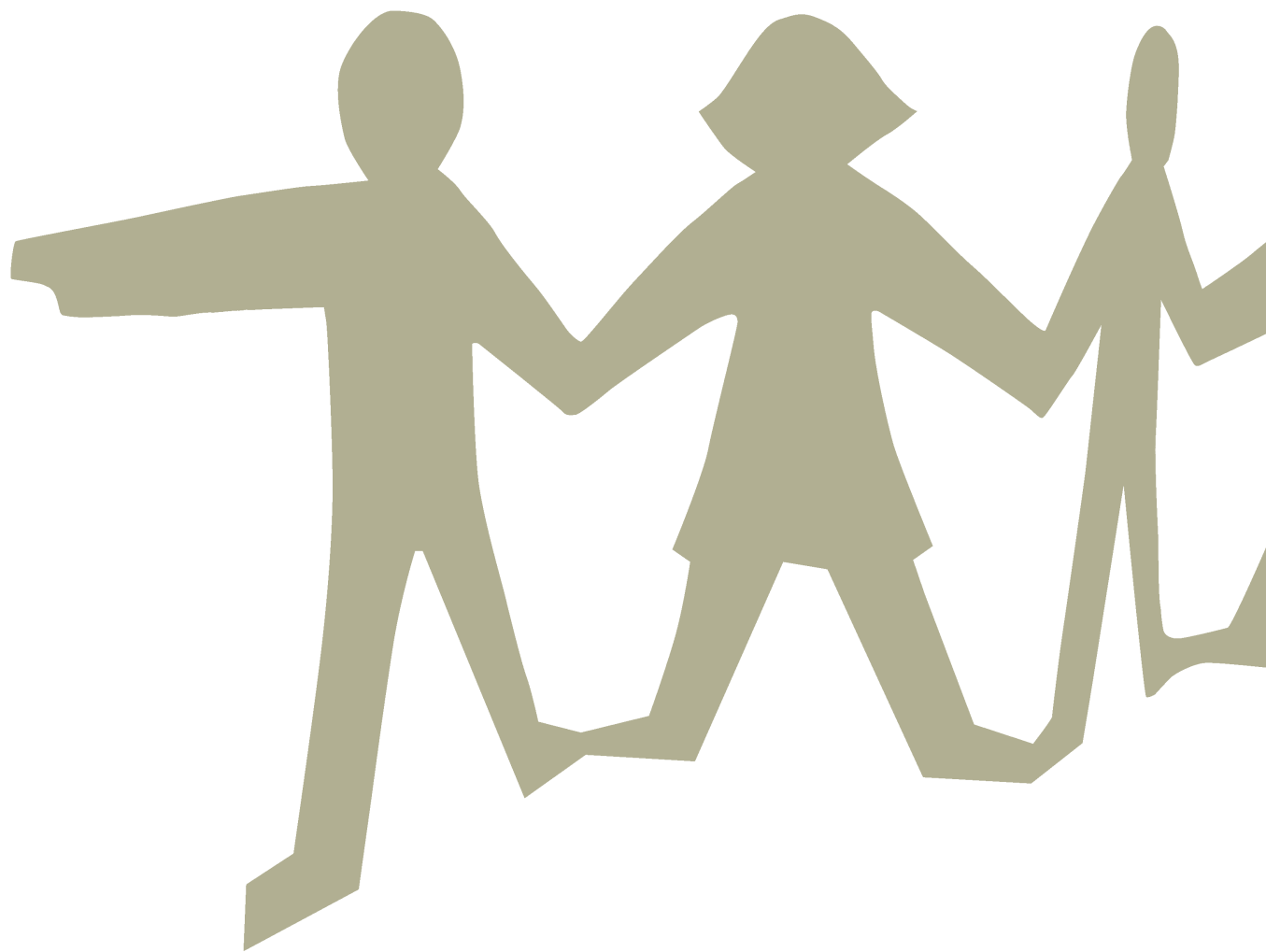
Mange kontanthjælpsmodtagere har problemer ud over ledighed. Det gælder også for flygtninge og indvandrere. Mange er også i en situation, hvor arbejdsmulighederne på samme tid både begrænses af manglende erhvervs erfaring, manglende dansk kundskaber og problemer med helbredet.



Men det er vigtigt, at man ikke på forhånd opgiver at få nogen i arbejde. Alle arbejdsmuligheder skal afprøves, og det er også nødvendigt at forholde sig aktivt til vurderingen af sygdomme. Se på hvad personen kan – frem for hvad vedkommende ikke kan. Det er derfor også på dette område vigtigt, at kommunen får et tæt samarbejde med de praktiserende læger.

Det er naturligvis også uacceptabelt, hvis sygdom bruges som påskud til uretmæssigt at unddrage sig sprogundervisning og aktivering. Mange kommuner har taget fat på denne diskussion ved for eksempel:

- at anvende de **lægekonsulenter**, som ofte allerede er tilknyttet kommunen, til at vurdere lægeerklæringer,
- at inddrage kommunens lægekonsulenter i et **formidlingsarbejde** om god praksis på området, og starte en dialog med de praktiserende læger den om beskæftigelsesrettede indsats,
- at udnytte mulighederne for **deltidssygemelding**, således at for eksempel en nyankommen udlænding, der af helbredsmæssige årsager ikke fuldt ud kan deltage i introduktionsprogrammet, kun deltager for eksempel 15 timer om ugen frem for de normale 37 timer.



Integration af indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet kan være en kompliceret proces. Derfor er de fleksible løsninger ofte de bedste – dem der skaber de bedste resultater. Lige så lidt som alle udlændinge har de samme behov og muligheder, lige så lidt har virksomhederne det. Fleksible løsninger er derfor en fordel for såvel kommuner og virksomheder som for den enkelte udlænding.

Gråsten, Broager, Sundeved og Lundtoft Kommuner: Fleksible løsninger i sosu-uddannelser bryder barrierer for flygtningekvinder

Social- og Sundhedsskolen i Åbenrå og sundhedsordningerne i Gråsten, Broager, Sundeved og Lundtoft Kommuner har pr. 6. oktober 2003 i fællesskab startet et forløb for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, der skal resultere i, at kvinderne er færdiguddannede social- og sundhedshjælpere om 2 1/2 år. Der er nu startet et hold på ni personer, men det er håbet, at dette bliver udvidet, og at der skabes så gode resultater, at der snarest kan iværksettes et nyt hold.

De første 14 måneder tilbydes skiftevis undervisning og praktik. Ca. 1/3 af tiden er der forberedende teoretisk undervisning til social- og sundhedshjælperområdet. Den sidste 2/3 af tiden foregår ude i praktik i hjemmeplejen og på plejehjemmene med henblik på både at give deltagerne et bedre sprog og at dygtiggøre dem fagligt til uddannelsen. Elever med anden etnisk baggrund end dansk modtager danskundervisning 10 timer om ugen på social- og sundhedsskolen, og sprogundervisningen indgår som en integreret del af den teoretiske undervisning. I praktikperioden får eleverne danskundervisning hver mandag – ligeledes på skolen – og er derefter ude i praktik tirsdag til fredag. Den del af danskundervisningen, der er knyttet til praktikperioden, er i særlig grad fagrelateret. ➤

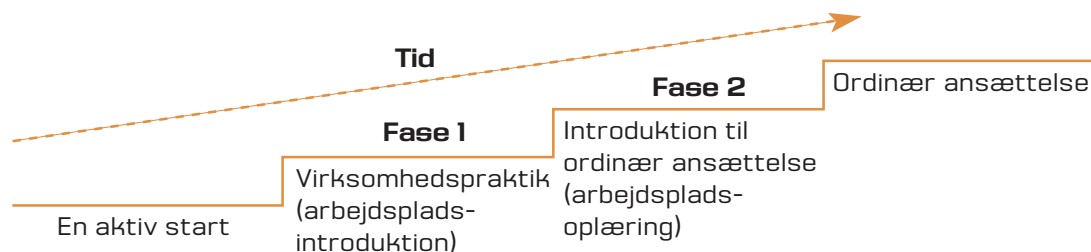
En del af kvinderne er analfabeter, men har fået et talesprog gennem deres praktik i børnehaver og på fritidshjem (jf. nedenstående eksempelboks). Da kvinderne ikke kan klare de rent teoretiske krav i en social- og sundhedshjælperuddannelse, er det aftalt, at de deltagere, som har vanskeligheder på det skriftlige område, kan tage prøverne mundtligt. Det betyder, at når de mere velfungerende er til skriftlige prøver, så indtaler de øvrige deres prøver på bånd.

Kommunerne Gråsten, Broager, Sundeved og Lundtoft har etableret et tværkommunalt samarbejde om integrationsindsatsen, og der er i den forbindelse etableret et fælleskommunalt integrationskontor.

Regeringen, de kommunale parter og arbejdsmarkedets parter indgik i maj 2002 en aftale – 4-parts aftalen – om integrationsindsatsen. Aftalen er blandt andet udmøntet gennem arbejdsmarkedsreformen 'Flere i Arbejde' og gennem en reform af integrations- og danskundervisningsloven.

En af de helt store integrationspolitiske udfordringer er at få indvandrere uden for arbejdsstyrken gjort arbejdsmarkedsparate, så de udgør en reel arbejdskraftressource. Med reformerne er det nu muligt for kommuner og virksomheder at kombinere forskellige redskaber til at fremme indvandreres og flygtninges integration på arbejdsmarkedet. Flexibiliteten i aftalen understøtter, at der kan etableres individuelt tilrettelagt introduktionsforløb, der tager hensyn til dels de kompetencer, den enkelte besidder, dels hvilket job- eller opkvalificeringsmål der sigtes mod – og til den enkeltes virksomheds behov for støtte.

4-partsaftalen: Fleksible og smidige indgange til arbejdsmarkedet



På *trin 1* foregår den første introduktion til arbejdslivet i Danmark; danskundervisning, opkvalificering, kompetenceafklaring, jobsøgning og sprogpraktik/„snusepraktik“ for eksempel på en virksomhed, på et plejehjem eller i en børnehave.

Det centrale element på *trin 2* er en egentlig introduktion til arbejdspladsen, hvor den enkelte udlænding kan komme i 4 til 26 ugers *praktik* i en privat eller kommunal virksomhed med opkvalificering og danskundervisning.

Trin 3 har fokus på rekruttering, fastholdelse og optræning. Der er her mulighed for ansættelse på en virksomhed med løntilskud fra kommunen, ligesom arbejdsmarkedets parter har tilkendegivet, at de overenskomstberettigede organisationer kan aftale særlige løn- og ansættelsesvilkår. Der er indgået en aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Finansforbundet og Dansk Forsikringsfunktionæres Landsforening i januar 2003 om integration af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet.

Trin 4, der er sluttrinnet i forløbet, er ordinær beskæftigelse på normale vilkår.

- Mulighederne for **fleksibel tilrettelæggelse af danskundervisning** skal udnyttes aktivt af kommunen, så danskundervisningen understøtter udlændinges beskæftigelse og den arbejdsmarkedsrettede aktivering mest muligt.
- Kommunerne bør i endnu højere grad udnytte de muligheder, som danskuddannelsesloven giver, for at indgå **aftale med uddannelsesinstitutionerne om udbud af danskuddannelse** – eller dele heraf – med henblik på at lette udlændinges indslusning til de erhvervsrettede uddannelser.

Mentorer kan være afgørende for en god indslusning på arbejdspladsen

For 23-årige Ahmed Jamal betød det at have en god mentor, der havde tid, lyst og mulighed for at hjælpe og introducere ham til det faglige og sociale arbejdsliv på virksomheden Vinduesland i Skive, at han fik en god arbejdsstart. ➤

Muligheden for at få støtte til frikøb af en medarbejder betyder, at også mindre virksomheder får rum til at give den nye medarbejder en personlig introduktion til arbejdspladsen.

„Vi har fordelt arbejdet mellem os, for vi er en lille virksomhed. Jeg har taget mig af den primære mødeaktivitet, og Ahmed har brugt mig til en masse spørgsmål om papirer og skat og den slags, mens værkføreren har taget sig af ham i produktionen“, siger direktør Ruth Gyldenskjold, Vinduesland. Pengene til frikøb er gået til værkføreren, som i det daglige har mest med Ahmed Jamal at gøre.

I dag er Ahmed Jamal fastansat på virksomheden.

Det er muligt via lov om aktiv beskæftigelsesindsats at støtte oprettelse af en mentorfunktion på offentlige og private virksomheder og på uddannelsesinstitutioner. Formålet er at styrke introduktionen til arbejdspladsen eller uddannelsen, og det er mentorens opgave at introducere, vejlede og oplære personen. Det er en forudsætning for støtte til frikøb af en mentor, at mentorordningen er afgørende for ansættelsen.

Integrationsministeriet offentliggør i starten af 2004 en pjece med gode eksempler på brugen af mentorordningen.

- Kommunen skal være opmærksom på muligheden for at yde støtte til frikøb af en **mentor**, det vil sige en kollega på arbejdspladsen, der har til opgave at introducere den ledige på virksomheden.

Gråsten Kommune: Flygtningekvinder hjælper til i børnehaven og fritidshjem

I forbindelse med indførelse af en 3-2 undervisningsmodel på det lokale sprogcenter, hvor flygtninge får tre dages danskundervisning og to dages aktivering om ugen, er alle flygtninge i arbejdspraktik minimum to dage om ugen. ➤

Kvinder bliver typisk tilknyttet en børnehave eller et fritidshjem, hvor de – ud over at hjælpe til med de daglige gøremål – først og fremmest er sammen med børnene og de danske kolleger, og derved får mulighed for at træne deres mundtlige kompetencer. Denne praktik iværksættes allerede, når den enkelte flygtning har været i kommunen mellem tre og seks måneder.

Erfaringerne er positive. Kvinder med ingen eller meget lidt skolebaggrund har fået et talesprog, således at de kan fungere på en dansk arbejdsplads. Ligeledes er den enkelte flygtning ikke længere skræmt over at skulle ud på det danske arbejdsmarked, men er derimod både meget motiveret og meget realistisk med hensyn til, hvilke jobs vedkommende fremover kan varetage.

Et andet resultat af denne praktikordning er, at den er iværksat i den by, hvor flygtningen selv bor. Borgerne får dermed et bedre kendskab til flygtningene i lokalområdet og omvendt, hvilket har medført, at alle har fået en bekendtskabskreds også blandt danskere.

Danskundervisningen kan tilpasses virksomhedspraktik eller ansættelse, herunder ansættelse med løntilskud, sådan at den kan tilpasses det konkrete arbejde.

- Kommunen har et vigtigt ansvar med hensyn til at sikre og finansiere den nødvendige **sproglige og faglige opkvalificering** – også når der er opnået beskæftigelse. Gode danskundskaber er vigtige, ikke kun for at opnå beskæftigelse, men også for at fastholde beskæftigelse.

Dronninglund og Hals kommuner: Opsøgende praktikmedarbejder på fuldtid

I Dronninglund og Hals kommuner har man valgt at skabe længerevarende praktikperioder på sprogskolen, således at den enkelte flygtning er i praktik fire dage om ugen og en dag på sprogskolen. Dronninglund og Hals kommuner har i den forbindelse indgået et samarbejde med AOF Dronninglund, hvor der er ansat en fuldtidsmedarbejder, der dels opsøger og etablerer praktiksteder, dels foretager kontinuerlige opfølgingsbesøg på praktikstederne.

- Det **indgår** i fire-parts aftalen, at de overenskomstberettigede organisationer kan aftale **særlige løn- og ansættelsesvilkår** for udlændinge, der har mangelfulde sproglige og faglige kompetencer. Dette er allerede sket på nogle overenskomstområder. Formålet med ansættelse på særlige løn- og ansættelsesvilkår kan for eksempel være at forbedre mulighederne for at kombinere danskundervisning med oplæring på arbejdspladsen i fuldtidsforløb.


Finanssektoren: Aftale om integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk

I januar 2003 indgik Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Dansk Forsikringsfunktionæres Landsforening og Finansforbundet en aftale, som direkte er møntet på integration af medarbejdere med anden etnisk baggrund end dansk. Aftalen indeholder blandt andet tilkendegivelser om ansættelse på særlige vilkår med hensyn til løn, arbejdstid og arbejdstidens placering, indtil den ansatte på baggrund af udvikling i arbejdsopgaver og/eller faglige, personlige og sproglige kvalifikationer kan ansættes på normale overenskomstvilkår.


- Med den nye lovgivning kan kommunen også lave erhvervsrettede tilbud til de selvforsørgende familiesammenførte udlændinge. Kommunen kan i en periode på ni måneder få et **tilskud på 6.500 kr. pr. måned** for hver selvforsørgende familiesammenførte udlænding, der tilbydes virksomhedsbaseret aktivering.

Ribe Amt: Danskundervisning af flygtninge varetages af ny integrations-skole

Integration af flygtninge i Varde Kommune har siden januar 2003 været administrativt placeret på den såkaldte Højskole for Erhverv og Integration. Formålet med at flytte integrationsarbejdet fra kommunen til højskolen er at skabe sammenhæng i samarbejdet om aktivering, uddannelse, kursus i samfundsforståelse, kompetenceudvikling m.v. for flygtninge. I forsommeren 2003 indgik 6 kommuner i Ribe Amt en aftale med „Højskolen for Erhverv og Integration“ om at varetage danskundervisningen af udlændinge fra 1. januar 2004. ➤



Integrations skolens målgruppe er kursister omfattet af integrationsloven eller lov om aktiv socialpolitik, udenlandske selvforsørgende og andre, der er berettiget til et kommunalt danskundervisningstilbud. Danskundervisningen foregår i en kombination med aktivering. Den grundlæggende idé er, at en løbende praktisk anvendelse af de tillærte sprogkunderskaber giver langt de bedste resultater.



En vellykket indsats og et vellykket samarbejde forudsætter, at virksomhederne kender til de nye redskaber. Det er derfor vigtigt, at kommunen både udnytter redskaberne, og opsøger såvel eksisterende som nye virksomheder i kommunen med henblik på at etablere et samarbejde om integrationsindsatsen. Og at kommunen i samarbejdet med de lokale virksomheder sørger for at orientere om mulighederne. Det gælder for eksempel:

- **Vejledning og opkvalificering**, der skal bruges målrettet i forhold til den enkelte udlænding, så vejen til at kunne forsørge sig selv bliver kortest muligt. Opkvalificering og vejledning skal i videst mulig omfang kombineres med andre tilbud, så indsatsen bliver så kort og målrettet som mulig.
- **Virksomhedspraktik** i op til 26 uger, der i helt særlige tilfælde kan forlænges.
- **Løntilskud**, der skal bruges offensivt i kombination med danskundervisning, mentorordninger, vejledning og opkvalificering.

De bedste resultater opnås gennem samarbejde både de enkelte kommuner imellem og mellem kommune og virksomhed – uanset kommunestørrelse. Tillid og viden er afgørende for, at kommunen kan skabe gode integrationsresultater, ligesom samarbejde og viden om det lokale arbejdsmarked er med til at sikre, at kommunen bliver opmærksom på nye jobmuligheder.

Nogle arbejdsgivere oplever – og har oplevet op til flere gange - at indvandrere og flygtninge, der har fået anvist arbejde på deres virksomhed, pludselig bliver væk. Og lige så mange kommuner oplever, at de aldrig hører om det. Også her er samarbejde, tillid og viden centrale nøgleord. En åben dialog mellem arbejdsgivere og kommuner om, hvordan det går - både når det går godt, og når det går skidt – er afgørende for, at eventuelle problemer kan tages i opløbet, og at det pågældende arbejde holdes åbent. Og herudover giver en løbende tilbagemelding fra arbejdsgiverne kommunen en reel mulighed for at vurdere indsatsen.

- Kommunerne bør som en fast rutine anmode arbejdsgiverne om **løbende tilbagemeldinger** ved ansættelse indvandrere og flygtninge, hvad enten der er tale om aktivering, snusepraktik, egentlig praktik eller ansættelse med løntilskud. I den forbindelse er det vigtigt, at arbejdsgiverne får oplyst **navn og telefonnummer** på en konkret person i kommunen, som de kan kontakte.

Frederiksberg Kommune: Personlig kontakt til virksomhederne

„Den personlige kontakt med virksomhederne prioriteres. Vi forlader rådhuset og taler med virksomhederne *på* virksomhederne. Vi involverer den lokale sprogskole, de faglige organisationer, de praktiserende læger. Vi har aftaler med speciallæger, daghøjskole, private udbydere af undervisning. På nudansk kalder vi det at netværke“.

„Vi har mange kort at spille med, når det drejer sig om at fastholde eller integrere borgerne på arbejdsmarkedet. Men kortene skal blandes og spilles forskelligt i forhold til hver enkelt borger, hvor vi i samarbejde med virksomhederne skal finde ud af, hvilket udspil der giver håb om det bedste resultat. Det skal ikke være kabaler, hvor vi hver for sig forsøger at løse opgaven, men én kabale, hvor alle parter involverer sig og i et samarbejde finder varige løsninger“.

Kåre Petersen, Virksomhedskonsulent, Beskæftigelsessekretariatet, Frederiksberg Kommune.

Virksomhedspraktik giver den ledige udlænding mulighed for at lære at begå sig på en virksomhed, og virksomheden får mulighed for at lære udlændingen at kende. I den forbindelse afklares det, på hvilke områder udlændingen har behov for faglig opkvalificering, der kan sættes i værk med det samme. Virksomhedspraktik er et naturligt led i et forløb, der ender med ansættelse på ordinære vilkår.

Det er i det hele taget vigtigt, at så mange forskellige aktører som muligt kommer på banen, når det drejer sig om at øge beskæftigelsen blandt indvandrere og flygtninge. At man også her giver plads til nytænkende samarbejdsrelationer.

Esbjerg og Fanø kommuner: Leder af formidlingsenhed sparrer med idéforum om formidling af arbejde til indvandrere og flygtninge

Formidlingsenheden for nydanskere i Esbjerg og Fanø kommuner, der blev etableret i maj 2003, er et to-årigt projekt støttet af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Projektet løber frem til 1. maj 2005, hvor det politisk besluttet, om enheden skal fortsætte, og hvor den i givet fald skal forankres administrativt. Målgruppen for formidlingsenheden er nydanskere i det kommunale system, der har behov for jobformidling i bred forstand. Det overordnede mål er, at 500 ud af 1.000 nydanskere i denne periode bliver selvforsørgende ved ordinære eller støttede jobs, eller er på vej i beskæftigelse via uddannelse og praktikpladser.

Formidlingsenheden, som er organiseret som en selvstændig enhed under Esbjerg Kommunes Arbejdsmarkedsafdeling, har et rådgivende forretningsudvalg, der består af formanden for Koordinationsudvalget, repræsentanter fra de to kommuner, LO's og DA's medlemmer af Koordinationsudvalget, formanden for Integrationsrådet og en repræsentant fra uddannelsesinstitutionerne i Esbjerg. Herudover fungerer en inspirationsgruppe som sparingspartner og idéforum for formidlingsenheden. Det er lederen af formidlingsenheden, der indkalder og sammensætter inspirationsgruppen ad.hoc.

Om betydningen af bredden i samarbejdet siger leder af formidlingsenheden Gunner Tellefsen: „Jeg lægger stor vægt på, at vi samarbejder bredt med de lokale virksomheder, og at alle parter inddrages. Både erhvervslivets ledere og medarbejdersiden. Erfaringerne viser nemlig, at medarbejdernes opbakning og engagement er afgørende for, at integrationen på arbejdspladserne bliver vellykket. Derfor udgør holdningsbearbejdelse også en vigtig del af formidlingsenhedens arbejde“.

Formidlingsenheden i Esbjerg og på Fanø er én af de 40 lokale formidlingsenheder, der etableret som en del af aftalen om førtidspensionsreformen og det rummelige arbejdsmarked i 2000.

Også kommunen og udbydere af danskundervisning skal være mere aktive i formidling af job – på lige fod med Arbejdsformidlingen.

- I forbindelse med en ændring af integrationsloven, der blev vedtaget i december 2002, blev det præciseret, at **også udbydere af danskundervisning kan være jobformidlere** og dermed udnytte deres særlige indsigt og viden om den enkelte kursists forudsætninger med henblik på, at den pågældende kommer hurtigt i arbejde.
- Med ændringen af integrationsloven i 2002 blev det endvidere præciseret, at kommunen kan **overlade aktiveringen til private**.

„Projekt virksomhedsrettet integration“ – et samarbejdsprojekt mellem Dansk Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening og Landsorganisationen i Danmark

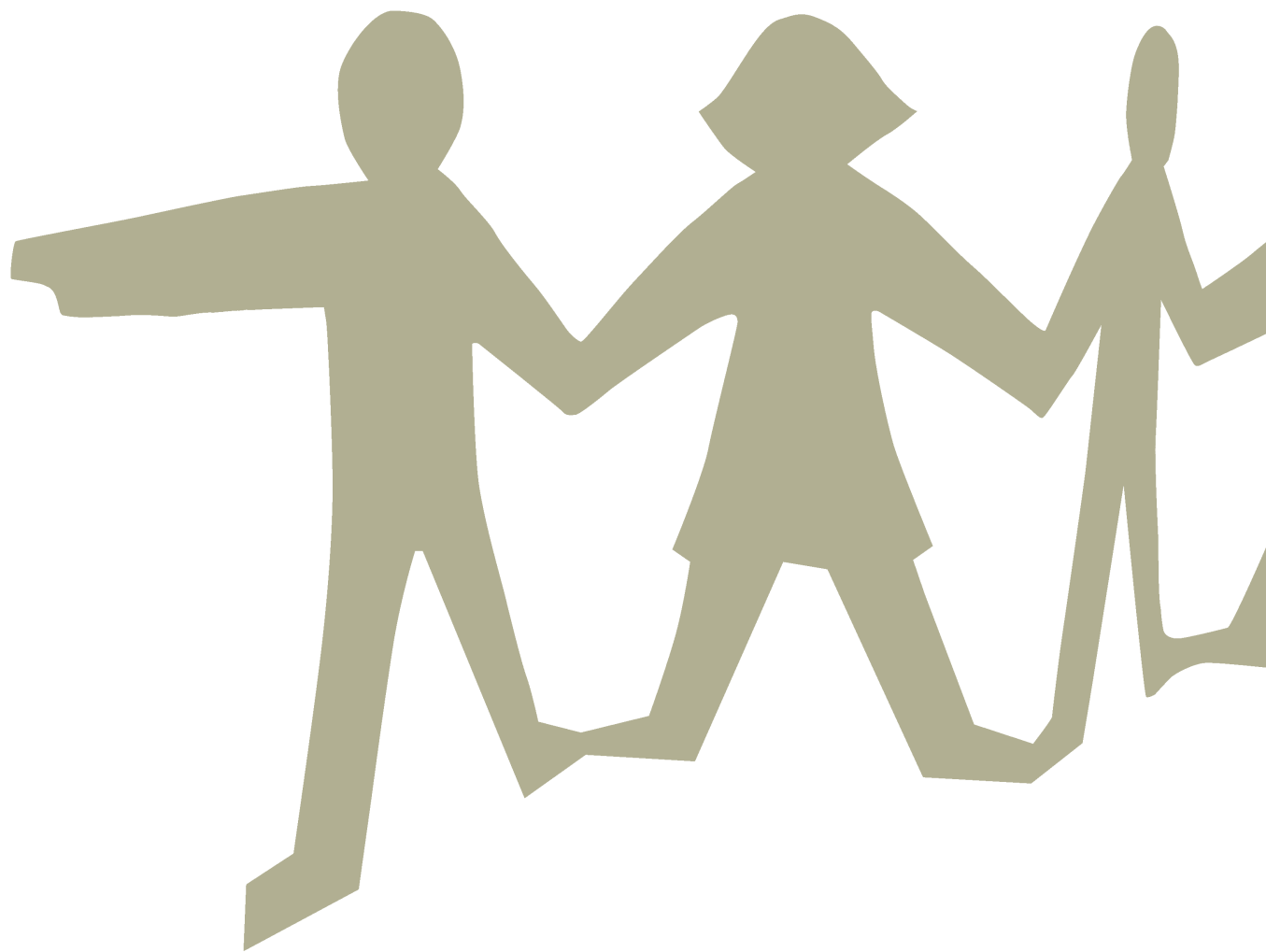
Et centralt formål med udviklingsprojektet, der gennemføres i perioden 1. maj 2003 – 1. maj 2006, er at etablere nye samarbejdsformer mellem kommuner og arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme implementeringen af den nye model for arbejdsmarkedsintegration – 4-partsaftalen. Med henblik på at opsamle hidtidige erfaringer med implementeringen af den nye lovgivning er projektet etableret i følgende tre regioner: Ringkøbing Amt, Københavns Vestegn og Roskilde Amt.

Mere konkret er rammerne for projektet:

- 1) At afholde startkonferencer og afslutningskonferencer i de tre regioner.
- 2) At etablere netværk, dialogkonference, hjemmeside, nyhedsbrev m.v., der sikrer løbende erfaringsudveksling mellem de deltagende parter samt efterfølgende erfaringsopsamling.
- 3) At informere om lovgivning og støtteordninger til de deltagende parter.
- 4) At afholde kurser og efteruddannelse for integrationsmedarbejdere og tillidsmænd samt udarbejde informationsmateriale.

LO varetager den overordnede tovholderfunktion for projektet, der støttes af Integrationsministeriet.

Læs mere om projektet på www.projektvirksomhedsrettetintegration.dk



Mange muligheder

Arbejde er nøglen til en vellykket integration af indvandrere og flygtninge i samfundet – og i lokalsamfundet. Derfor skal der ansættes flere udlændinge i offentlige og private virksomheder. Alle arbejdsgivere har et ansvar for at skabe rum og muligheder for indvandrere og flygtninge på arbejdsmarkedet; statslige, kommunale og private. Og derfor skal alle muligheder for arbejde udnyttes; gode jobs, mindre gode jobs, småjobs, sæsonarbejde, føl-ordninger, snuse-praktik og anden virksomhedspraktik. Selv mindre arbejde af kortere varighed kan medvirke til, at indvandrere og flygtninge på sigt får en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Lad fantasien spille og tag utraditionelle midler i brug ved aktivering af udlændinge!

Her mangler der ufaglært arbejdskraft!

I alt 2.260 ufaglærte job er ubesatte inden for:

- Hotel- og restaurationsbranchen
- IT-branchen
- Handel
- Transport
- Byggeri
- Industri
- Forretningsservice

Det viser en ny undersøgelse af flaskehalse på det danske arbejdsmarked i 2003, som PLS Rambøll har foretaget for Arbejdsmarkedstyrelsen. Undersøgelsen baserer sig på interview med ca. 2.000 offentlige og ca. 6.000 private virksomheder foretaget i perioden 21. marts – 30. april 2003.

De mange tidsbegrænsede opholdstilladelser til personer, der søger ophold i Danmark på grund af lønarbejde eller selvstændigt erhverv, er en yderligere indikator for, at der er mangel på arbejdskraft. I løbet af 2003 (pr. 1. oktober) blev der – ud over opholdstilladelser til specialister (jobkort-ordningen) – givet 4.488 tidsbegrænsede opholdstilladelser med henblik på beskæftigelse.

- Flygtninge kan starte på **højskole**, inden de er flyttet til kommunen. En start på en højskole kan for mange være en kvik-start, hvor man hurtigt får lært dansk, får et netværk og kontakter, der måske senere kan skaffe et job. Højskoleopholdet kan startes umiddelbart efter, at man har fået opholdstilladelse, og det behøver ikke at være en højskole, der ligger i den kommune, hvor vedkommende skal boligplaceres.

Kolding Kommune: Straksaktivering inden for 24 timer gir' bonus

I Kolding Kommune er alle nye kontanthjælpsmodtagere – både indvandrere og flygtninge og danskere – siden maj 2002 straks blevet sendt på arbejde inden for 24 timer i et projekt, hvor de laver produktionsopgaver samt søger job i fire uger.

Straksaktivering er et projekt, der giver bonus – både for de jobsøgende og for kommunen. En ny opgørelse over resultaterne af straksaktivering viser, at langt flere end forventet kommer i arbejde eller helt dropper at søge kontanthjælp hos kommunen; 46 pct. modtager ikke kontanthjælp efter straksaktiveringen.

Også for kommunens økonomi er projektet en gevinst. I løbet af de sidste to år er udgifterne til kontanthjælp faldet med 11 mio. kr. Det skal sammenholdes med, at udgifterne til kontanthjælp på landsplan stort set er uændrede.

- Kommunen bør undersøge alle muligheder for at finde **småjobs**, som kommunen kan henvise flygtninge til, og dermed give dem en chance for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Hvorfor ikke også landbrug og transport?

Der eksisterer ofte meget faste opfattelser af og forventninger til, hvilke typer jobs indvandrere og flygtninge kan og vil varetage; pizzabagere, taxichauffører etc. Og omvendt! Hvilke typer erhverv indvandrere og flygtninge ikke kan og vil bestride. For eksempel som landbrugsmedarbejdere og vognmænd. Heldigvis er det opfattelser og forventninger, der ikke afspejles i virkeligheden. Det viser projekterne 'Uddannelse og arbejde i landbruget for flygtninge og indvandrere', som Dansk Landbrug har igangsat med støtte af Integrations- ➤

ministeriet, og 'Integration af nydanskere i vejtransporterhvervet', der er et samarbejdsprojekt mellem Dansk Transport og Logistik og Integrationsministeriet. Der er på nuværende tidspunkt 35 personer med indvandrer- og flygtningebaggrund i landbrugspraktik som følge af projektet, ligesom yderligere 35 personer forventes at komme i praktik inden for kort tid. Også transportprojektet tegner til at kunne åbne nye muligheder for indvandrere og flygtninge. Selv virksomheder, der ikke på nuværende tidspunkt mangler arbejdskraft, har peget på dels behovet for at imødegå eventuelle fremtidige rekrutteringsproblemer, dels et ønske om at bidrage positivt til integrationen af indvandrere og flygtninge på det danske arbejdsmarked.

- Mangler plejehjemmene et par ekstra hænder?
- Kan der skaffes jobs inden for forskelligt sæsonarbejde – for eksempel inden for gartneri?
- Mangler landbrug og gartnerier arbejdskraft?

Au pair i Danmark – og fra Danmark

En au pair pige behøver ikke nødvendigvis at komme fra udlandet.

En au pair pige kan lige så godt findes blandt de godt 2.000 unge indvandrerkvinder fra tredjelande mellem 20 – 24 år, der har været i Danmark i op til to år, og som enten er arbejdsløse, på kontanthjælp, på introduktionsydelse eller uden for arbejdsstyrken.

Et arbejde som au pair vil uden tvivl være en fordel for de unge indvandrerkvinder og for deres integration i samfundet. Et au pair job vil give dem en tæt kontakt med en dansk familie, og vil kunne hjælpe den nytilkomne med etablering af et dansk netværk, ligesom det vil give en første introduktion til danske normer og værdier. Jobbet som au pair består typisk af en arbejdsuge på 25 timer og kan derfor kombineres med for eksempel %

15 timers danskundervisning om ugen. Den unge skal modtage mindst 2.500 kr. om måneden i lommepenge af værtsfamilien samt have gratis kost og logi i værtsfamiliens bolig.

Au Pair International i Danmark har over for Integrationsministeriet oplyst, at man er positiv over for ideen med at ansætte nyankomne flygtninge og indvandrere som au pair hos familier i Danmark.

- Kommunen kan anbefale familier, der plejer at hente en **au pair** i udlandet, at hente deres næste au pair blandt flygtninge og indvandrere – for eksempel på sprogskolerne.


Indvandrere og flygtninge har i sagens natur ikke de samme givne fordele som danskere, når de søger arbejde. De mangler ofte både netværk og referencer, som de kan henvise til, når de søger nyt arbejde.

- Kommunerne bør opfordre arbejdsgiverne til, at der som en fast rutine udarbejdes en **detaljeret udtalelse**, når en indvandrer eller flygtning har været i arbejde – en udtalelse, der beskriver såvel de faglige som de sociale og kollegiale kompetencer.

Hertil kommer, at indvandreres og flygtninges uddannelse, faglige kompetencer og erhvervs erfaring fra hjemlandet ikke altid kan overføres direkte til behovene på det danske arbejdsmarked. Og selv når deres kompetencer matcher efterspørgslen efter arbejdskraft, kan der være en usikkerhed hos arbejdsgiverne, som betyder, at de har sværere ved at få arbejde. Derfor er det helt afgørende, at der foretages en hurtig og reel kompetenceafklaring.

CEUS (Center for Erhverv og Uddannelse Storstrøm): Udtalelser og kompetencekort


Den individuelle kontrakt skal tage udgangspunkt i den enkeltes forudsætninger og muligheder for hurtigst muligt at komme i ustøttet beskæftigelse. En effektiv kompetenceafklaring skal fastlægge, hvilken beskæftigelse der sigtes mod med introduktionsprogrammet. ➤



I mange tilfælde vil en afklaring på en virksomhed via arbejdsprøvning være lige så formålstjenlig i forhold til målet om at komme i arbejde, som hvis afklaringen foregår formelt på en uddannelsesinstitution. Udtalelser fra en virksomhed – og allerbedst det at kunne henvise til en tidligere arbejdsplads med angivelse af telefonnummeret på en person, som kan kontaktes – vil ofte have stor betydning for muligheden for at komme i arbejde.

CEUS har arbejdet med at synliggøre kompetencer på anden vis, nemlig ved at bruge et såkaldt kompetencekort, som udarbejdes efter et afklaringsforløb med en kombination af værkstedsaktiviteter, danskundervisning og virksomhedspraktik. I kompetencekortet lægges der stor vægt på at fokusere bredt på den enkelte udlændings kompetencer – både faglige og personlige. Hvis for eksempel en udlænding har ekspertise inden for brødbagning, men ikke har erfaring med kagebagning, kan en beskrivelse af kompetencerne i forhold til brødbagning føre til ansættelse på dette område.

**Næste generation
– også en udfordring**



En vellykket integration handler ikke kun om de indvandrere og flygtninge, der er i den erhvervsaktive alder. Forældrenes kontakt til det danske samfund, erhvervs erfaring m.m. har stor betydning for, hvordan det går næste generation. Dem der fødes i Danmark, eller dem der er kommet hertil som børn.

En alt for stor del af disse børn og unge klarer sig imidlertid ikke så godt i skolen, i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet som andre unge. Det gælder især de børn og unge, som er kommet til landet sent i skoleforløbet. Men også for 2. generation er perspektiverne ikke altid så positive, som man måtte ønske. Undersøgelser viser, at indvandrere og flygtninge generelt har et lavere uddannelsesniveau end den øvrige befolkning, ligesom de har et markant højere frafald på de erhvervskompetencegivende uddannelser.

Faktorer der påvirker uddannelse og beskæftigelse blandt børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk

En række såvel danske som internationale undersøgelser peger på flere forskellige forhold, der har betydning for de unge indvandreres og efterkommeres uddannelsesniveau:

- Indlæring og læsefærdigheder i grundskolen.
- Forældrenes kendskab til det danske uddannelsessystem.
- Forældrenes – og især moderens – egen uddannelsesbaggrund og arbejdsmarkeds-tilknytning.
- Tidligt ægteskab med en indvandrer fra hjemlandet, hvilket ofte indebærer børn i en tidlig alder.

Gruppen af børn og unge er langt større blandt efterkommere af indvandrere fra tredjelande end hvad der gælder befolkningen som helhed; godt 87 pct. er under 20 år og knap 94 pct. er under 25 år. Denne store overvægt af efterkommere i de yngre aldersgrupper betyder også, at de inden for en årrække vil skulle afslutte grundskolen og påbegynde en uddannelse eller et arbejdsliv.

En af de store udfordringer, som det danske samfund står over for i dag, er derfor at skabe de bedst mulige betingelser for, at børn og unge med anden etnisk baggrund end dansk klare sig på lige fod med andre børn – i grundskolen, på ungdomsuddannelserne og på arbejdsmarkedet. At

det uddannelses- og beskæftigelsesmønster, som man kan se blandt mange unge indvandrere og flygtninge i dag, brydes.

- Det er vigtigt, at alle kommuner – som de har pligt til - etablerer **sprogstimuleringstilbud** til to-sprogede småbørn, således at de senere får de bedst mulige betingelser for at kunne følge med i undervisningen i grundskolen og i øvrigt deltage i det sociale liv.
- Der er skabt mulighed for, at ledige, der mangler grundlæggende forståelse for normerne i det danske samfund, kan få et **aktiveringstilbud**, der kan medvirke til en bedre **indsigt i samfundets normer** og dermed bedre mulighed for at få et job. En yderligere gevinst ved dette initiativ er, at forældre også vil få bedre forudsætninger for at støtte deres børn for eksempel i deres skolegang og videre uddannelse. **Følges aktiveringstilbuddet ikke, skæres der i forældrenes kontanthjælp m.v.** Det er vigtigt, at kommunerne udnytter denne mulighed i tæt samarbejde med skoler og daginstitutioner.
- De unge skal hurtigt i gang. Incitamentet til at tage ordinær uddannelse er øget for de unge under 25 år, idet de får **nedsat deres ydelse til SU-niveau** seks måneder efter, at de har fået tilbud om aktivering. Det er vigtigt, at kommunen udnytter disse incitamenter til at få de unge hurtigt i gang. Regeringen overvejer at skabe yderligere incitament for denne gruppe.
- Kommunerne kan tilbyde unge udlændinge mellem 18 og 25 år **undervisning i dansk som andetsprog på den kommunale ungdomsskole**. Dette vil især kunne hjælpe sent ankomne unge, der herved kan opnå de nødvendige kompetencer til at fortsætte i det øvrige uddannelsessystem eller til at komme i beskæftigelse.

Videbæk Kommune: Sprogpraktik og fritidsjobs for børn og unge

I Videbæk Kommune er der etableret en sproglig praktikordning for de ældste elever i folkeskolen, der har anden etnisk baggrund end dansk – enten i henhold til Folkeskoleloven eller som et fritidstilbud. Formålet med ordningen er, at de unge lærer at anvende det danske sprog på en mere naturlig måde, end det sker i skolen. Endvidere får eleverne en oplevelse af, hvordan man gebærder sig på en arbejdsplads. Betingelserne for en sprogpraktik er, dels at eleverne kan begå sig rimeligt på dansk, dels at praktikværten er villig til at bruge tid ➤

på at snakke med eleven. Aflønning sker i henhold til Lov om social service, når det drejer sig om praktik som et fritidstilbud – på nuværende tidspunkt er taksten ca. 20 kr. pr. arbejdstime.

Integration kan starte tidligt og i mange forskellige sammenhænge. Det kan for eksempel være i form af tilskud til eller fuld betaling af kontingent til sports- og fritidsaktiviteter til nyankomne flygtningebørn.

Holbæk Kommune: Sports- og fritidsaktiviteter – en god integrationsstart

„I Holbæk Kommune betaler vi i nogle tilfælde kontingentet til sportsklubber og andre aktiviteter for børn til de flygtninge, som lige er kommet til landet. Det er afgørende, at de får en god start, og at forældrene på den måde bliver introduceret til sports- og fritidsaktiviteter for børn“.

Gruppenleder Charlotte Krebs, Social Service, Holbæk Kommune

Det er vigtigt, at flere unge med anden etnisk baggrund end dansk påbegynder en erhvervs-kompetencegivende uddannelse. Og det er i særdeleshed vigtigt, at disse unge fastholdes på uddannelserne – at det alt for høje frafald mindskes. Og at de træffer bredere uddannelses- og erhvervsvalg, end det er tilfældet i dag. Derfor er det også helt afgørende, at disse unge – og deres forældre – kan se, at det nytter noget. At det kan betale sig at tage sig en uddannelse og få et arbejde. Og at der faktisk findes langt flere uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder, end de måske umiddelbart havde tænkt på. Dermed bliver de positive eksempler – rollemodellerne – centrale aktører i integrationsarbejdet.



brug for alle unge

Rollemodeller: Det nytter noget!

Integrationsministeriets kampagne 'Brug for alle unge' har tilknyttet et team af 20 unge rollemodeller med anden etnisk baggrund end dansk. Rollemodellerne rejser rundt i landet og fortæller andre unge om deres uddannelse, og de erfaringer de har haft i den forbindelse. De taler om, hvilke særlige udfordringer eller problemer man som ung med anden etnisk baggrund kan møde i det danske uddannelsessystem. Men de fortæller samtidig også om, hvordan de har overvundet problemerne. Rollemodellerne besøger både folkeskoler, gymnasier, handelsskoler, ungdomsklubber og foreninger.

Rollemodellerne har – eller er i gang med – mange forskellige uddannelser; for eksempel pædagog, sergent, folkeskolelærer, socialrådgiver, politibetjent m.m. Rollemodellerne beviser, at det kan lade sig gøre at få en uddannelse på trods af de mange udfordringer. Flere af rollemodellerne fortæller om en uddannelse, som deres forældre måske ikke umiddelbart ønskede, at de skulle tage, men som de valgte alligevel. Og som de er meget glade for i dag.

Læs mere om rollemodellerne på: www.brugforalleunge.dk

- Kommunen kan overveje at etablere en **kommunal rollemodel-ordning**, hvor rollemodellerne tager ud til lokale skoler, ungdomsklubber og foreninger. Mindre kommuner kan eventuelt indgå samarbejde om at etablere en regional rollemodelordning.

Manglen på praktikpladser kan være en stor barriere for de unges adgang til arbejdsmarkedet, ligesom det kan få mange til at opgive håbet og deres uddannelse midt i forløbet. Det er derfor vigtigt, at kommuner, uddannelsesinstitutioner, håndsværkmestre, handelsdrivende m.fl. samarbejder om at bryde disse barrierer. At der tænkes og gentænkes i nye og gamle løsninger – utraditionelle og traditionelle baner.

Tilbage til fremtiden: Mesterlære kan være vejen frem

Storkøbenhavns Samvirkende Handelsforeninger og Nørrebro Handelsforening har sammen udarbejdet et forslag om at genindføre den gamle mesterlære, hvor eleven typisk gik på skole to dage om ugen og arbejdede på virksomheden de resterende tre dage. Formålet er at skaffe flere lære- og praktikpladser i detailhandelen – herunder især til unge med anden etnisk baggrund end dansk.

Ifølge Johnny Beyer, der er formand for Nørrebro Handelsforening, er problemet, at mange små og større københavnske butikker siger nej til at ansætte elever, fordi de skal tilbage på skolen i perioder på op til tre måneder af gangen.

Og samtidig er det et problem, at især unge med anden etnisk baggrund end dansk har vanskeligt ved at få en praktikplads. „Det er vigtigt, at vi sørger for, at unge med indvandrerbaggrund får en tilknytning til arbejdsmarkedet. Ellers føler de sig marginaliseret og set ned på. For nogle af dem er alternativet at blive rødder“, udtaler Johnny Beyer til Jyllands-Posten den 22. november 2003.

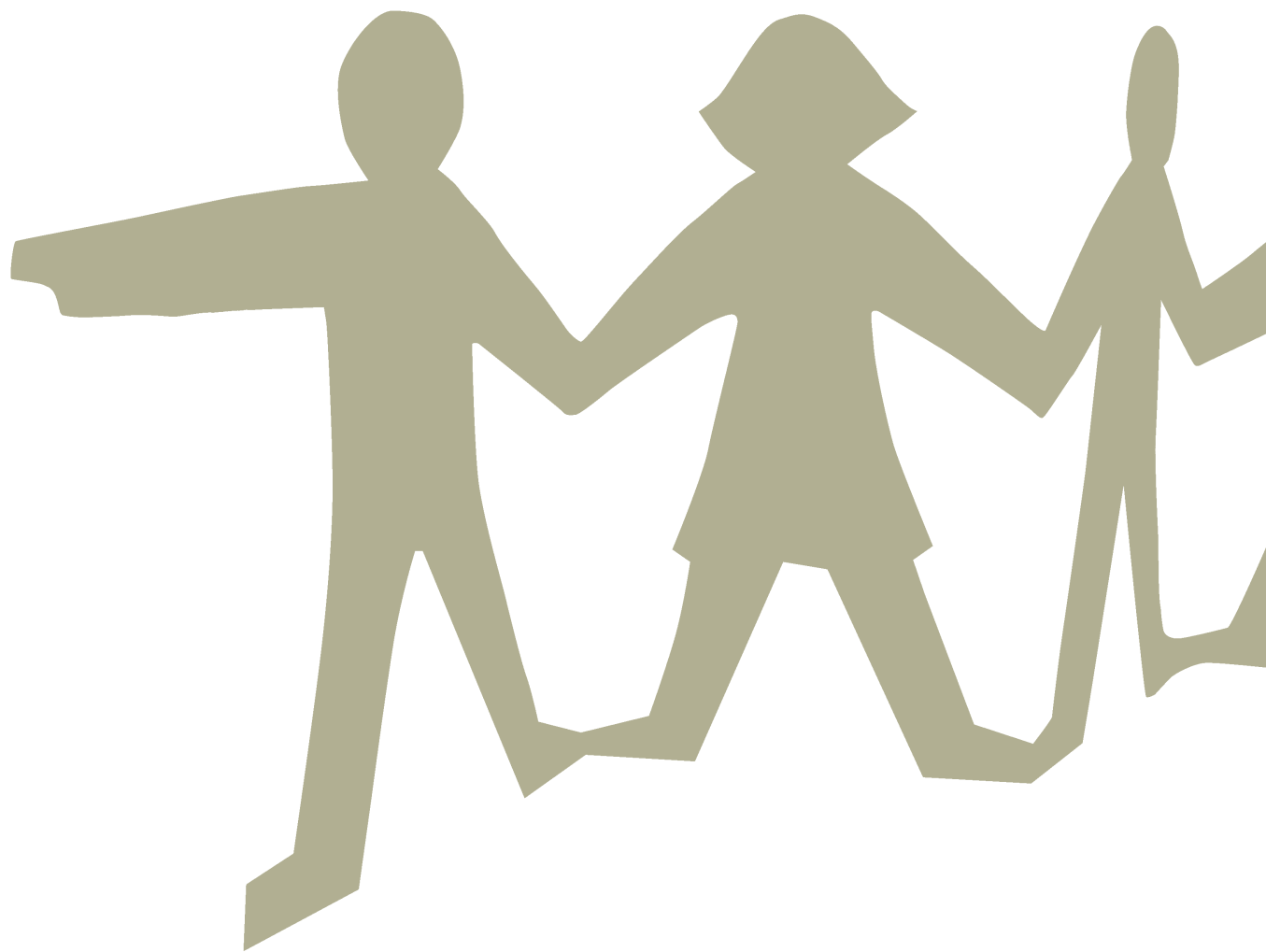
Positive rollemodeller er ikke kun vigtige for de unges uddannelses- og arbejdsliv. De kan også have stor betydning for børnenes og de unges opfattelse af, hvad det vil sige at være gode samfunds- og medborgere. Og for hvordan man opfører sig og omgås andre mennesker – på gaden og i det offentlige rum i det hele taget.

Natteravn: Venner og rollemodeller på gadeplan

Natteravn er frivillige, ansvarlige voksne, som kan og vil fremstå som gode rollemodeller for lokalområdets børn og unge. I dag er der i hele landet i alt 7.500 frivillige natteravn. Natteravnene går på gaderne på tidspunkter og steder, hvor de unge har glæde af det og hjælper dem med nærvær, snak, kondomer og bolsjer. Formålet er at øge den lokale tryghed især blandt børn og unge, og indirekte forebygge hærværk, vold, misbrug og anden småkriminalitet – blot ved at være synlige i nattelivets gadebillede.

I Mjølnerparken i København, hvor der bor mange med anden etnisk baggrund end dansk, er der cirka 35 natteravn i alderen 30 til 70 år – både mænd og kvinder, og både danskere og ikke danskere. Mjølnerparkens natteravn giver nogle gange de unge råd og vejledning om, hvordan de kan komme videre i livet – enten ud fra egne erfaringer eller ved at henvise til professionelle. Og de prøver at skabe forståelse blandt de unge for det danske samfund og de regler og normer, der gælder her.

- Kommunerne bør overveje, at ledige forældre blandt indvandrere og flygtninge, der skønnes at være særligt egnede og motiverede, får tilbudt **aktivering som natteravn** i det lokalområde, hvor de selv bor.





Udbud af arbejdskraft kan de kommende år blive endnu mere afgørende for muligheden for at fastholde eller tiltrække virksomheder til en kommune.

En aktiv beskæftigelsespolitik er således ikke kun et spørgsmål om at nedbringe udgifterne til overførsler. Det kan også blive en vigtig del af erhvervsudviklingen.

Som på andre kommunale områder kan konkurrence være et nødvendigt og godt redskab til at forbedre indsatsen.

Sprogcentre har ikke længere monopol på at udbyde danskundervisning, og kommunerne har gennem indførelse af en mere resultatbaseret afregning fået et vigtigt redskab til at belønne de sprogcentre eller andre udbydere, der udbyder en effektiv undervisning, der er rettet mod arbejdslivet. Det er til gavn for de enkelte udlændinge, der hurtigere bliver rustet til at kunne varetage et ordinært arbejde. Det er til gavn for de lokale arbejdsgivere, der får kvalificeret arbejdskraft. Og det er til gavn for kommunen, at flere derved kan komme hurtigere i arbejde.

- Sprogcentrenes **monopol** er **brudt**. Kommunalbestyrelserne kan nu vælge at indgå aftale **med andre udbydere end sprogcentre** for eksempel i forbindelse med danskundervisning kombineret med aktivering, beskæftigelse eller uddannelse.
- Arbejdsformidlingens **monopol** som jobformidler er **brudt**. Kommunen kan for eksempel indgå aftale med ydbydere af danskuddannelse, som også varetager jobformidling, om, at der ydes et **præmieringstilskud** for hver udlænding, som udbyderen anviser arbejde til.

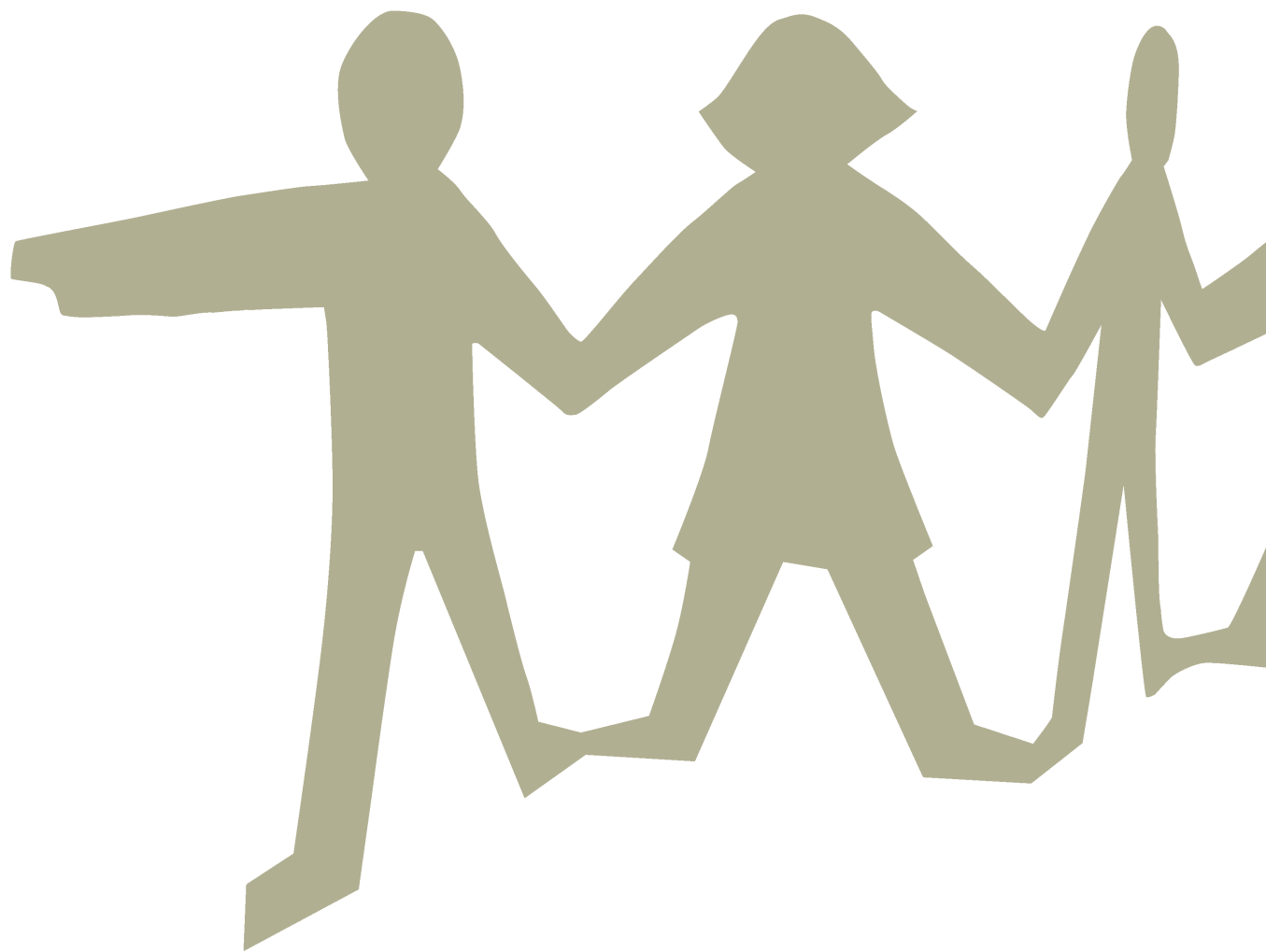
Kommunen kan anvende Integrationsministeriets service-tjek skema til at vurdere, hvor systematisk den hidtidige integrationsindsats har været – en vurdering der kan danne grundlag for drøftelser i kommunalbestyrelsen eller blandt de kommunale integrationsmedarbejdere om, hvordan indsatsen kan gøres endnu bedre.

Tilstandsrapport for kommunens integrationsindsats

Integrationsministeriet har som et tilbud til kommunerne udarbejdet et servicetjek-skema, hvorudfra kommunen kan vurdere status for integrationsarbejdet. Der er ikke tale om oplysninger, der skal indberettes til Integrationsministeriet – det er alene til kommunens eget brug. Ud fra skemaet kan man checke:

- Introduktionsprogrammet
- Den individuelle kontrakt
- Ydelser og opfølgning
- Ordinært arbejde
- Jobformidling og formidling af praktikpladser
- Aktivering i introduktionsperioden
- Danskundervisning
- Organisering af integrationsarbejdet

Skema til service-tjek af kommunens integrationsindsats er vedlagt pjecen og kan også findes på www.inm.dk



Mange kommuner gør en god integrationsindsats – målrettet, kreativt og nytænkende. Det viser denne pjeces mange forskellige kommunale eksempler. Og hvis alle gør, som de kommuner, der gør det bedst, vil der være taget endnu et stort skridt i den rigtige retning på integrationsområdet.

Det er derfor vigtigt, at kommunerne lærer af hinanden, og at de deler såvel de gode som de dårlige erfaringer.


„Mangfoldighed på arbejdspladsen“ – et inspirationskatalog med kommunale erfaringer

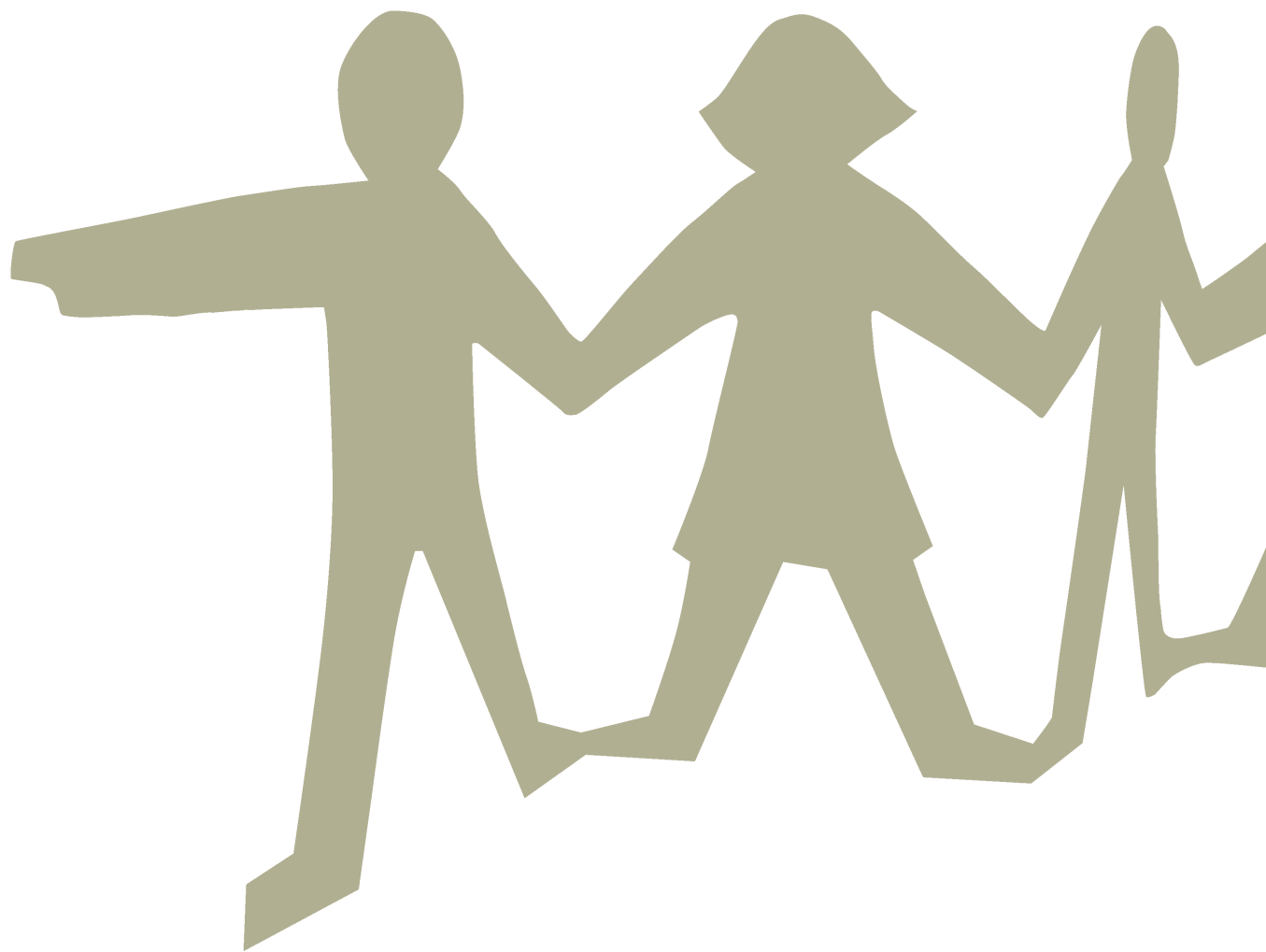
I november 2003 udgav Kommunernes Landsforening og KTO (Kommunale tjenestemænd og overenskomstansatte) inspirationskataloget „Mangfoldighed på arbejdspladsen – fra små tilløb til konkrete skridt“. Kataloget, der er praksisorienteret, har til formål at inspirere andre kommuner til, hvordan etnisk ligestilling kan sættes på dagsordenen.

Inspirationskataloget er et led i et udviklingsprojekt, som KL og KTO har iværksat for at fremme arbejdet med etnisk ligestilling på de kommunale arbejdspladser. Projektet blev i 2000 indledt med en kortlægning og analyse af etnisk ligestilling i kommunerne, der viste, at der er et udbredt behov i kommunerne for redskaber, der kan anvendes, når ligestillingsarbejdet skal gribes an i praksis. På den baggrund valgte KL og KTO at få et konsulentteam til at udarbejde et personalepolitisk værktøj som hjælp til den enkelte arbejdsplads, når etnisk ligestilling sættes på dagsordenen.


Inspirationskataloget er udarbejdet på baggrund af fem kommuners erfaringer med værktøjet. Erfaringerne viser også, at etnisk ligestilling med fordel kan ses som et element i en bredere mangfoldighedsstrategi.

- Kommuner kan blandt andet **dele deres erfaringer** via Integrationsministeriets erfaringsdatabase på adressen www.erfarings-databasen.dk.

- 
- Mange kommuner har også gode erfaringer med at etablere **erfa-kredse**, hvor integrationsmedarbejdere og andre kommunale medarbejdere, der arbejder med integration af udlændinge på arbejdsmarkedet, kan mødes og udveksle erfaringer. Erfa-kredsene kan for eksempel organiseres ud fra særlige emner – børn og unge, sprogundervisning på arbejdspladser, praktikpladser etc.



Vellykket integration
- også en økonomisk gevinst
for kommunen



En vellykket integration er en gevinst for det enkelte menneske og for samfundet som helhed. Og det er en forudsætning for, at den enkelte kan deltage i og bidrage til samfundet, og dermed for den fortsatte udvikling af det sammenhængende demokratiske samfund.

En vellykket integration er også en økonomisk gevinst for samfundet – og for de enkelte kommuner.

Staten finansierer fuldt ud kommunernes udgifter til introduktionsprogrammet. Finansieringen er sammensat på en sådan måde, at den enkelte kommune høster en økonomisk gevinst ved hurtigt at få udlændinge i arbejde. Overskuddet kommer ved:

- At staten yder et grundtilskud til kommunen for hver udlænding, der er omfattet af introduktionsprogrammet. Da grundtilskuddet udbetales for alle udlændinge, der er omfattet af introduktionsprogrammet, vil kommunen få et økonomisk overskud, hvis udlændingen hurtigt kommer i beskæftigelse og ikke skal modtage introduktionsydelse og anden hjælp fra kommunen.
- At staten yder et resultattilskud på 30.000 kr., når udlændingen er kommet i ordinær udstøttet beskæftigelse i en sammenhængende periode på mindst 6 måneder. Perioden skal være påbegyndt inden for den treårige introduktionsperiode. Staten yder endvidere et resultattilskud på 20.000 kr., når udlændingen har bestået den relevante danskprøve.
- At staten refunderer 75 pct. af kommunens udgifter til introduktionsydelse og hjælp i særlige tilfælde i den treårige introduktionsperiode. Hvis udlændingen ikke er kommet i arbejde efter introduktionsperioden, får kommunen alene refunderet 50 pct. af udgifterne til kontanthjælp/starthjælp efter lov om aktiv socialpolitik.

Herudover yder staten programtilskud til den enkelte kommune. Kommunen har dermed en tilskyndelse til at give aktive tilbud og danskuddannelse til udlændingen, så den pågældende hurtigt kommer i arbejde.

