

# **Fælles konklusionspapir**

fra teknikerdrøftelserne af  
regeringens  
integrationsudspil

"På vej mod en ny  
integrationspolitik"

## Indholdsfortegnelse

### **I. Indledning 3**

### **II. Mål og udfordringer for integrationsindsatsen 3**

*Udfordringer 4*

### **III. En styrket integrationsindsats - en aktiv start og hurtigt i arbejde 8**

### **IV. Konkrete initiativer til en styrket integrationsindsats 11**

*Asylfasen 11*

*Den individuelle kontrakt 12*

*Visitation 13*

*Jobsøgning og formidling 14*

*Arbejdsmarkedsintegration 15*

En enkel og ubureaukratisk model for  
virksomhedspraktik/arbejdspladsintroduktion 16

Introduktion til ordinær ansættelse/arbejdspladsoplæring 18

*Uddannede flygtninge og indvandrere, herunder højtuddannede 21*

*Mere målrettet indsats for erhvervsrettet uddannelse af 22*

*flygtninge og indvandrere 22*

*Fleksibel danskundervisning 24*

*Kvalitet i danskundervisningen 26*

*Effektiv vurdering af formelle og reelle kompetencer 26*

*Organisering af integrationsarbejdet 28*

*Evaluerings af integrationsarbejdet 28*

## I. Indledning

s. 3/28

Regeringen præsenterede 5. marts 2002 et udspil om en ny integrationspolitik. På et møde den 19. marts 2002 blev Beskæftigelsesministeren og Integrationsministeren enige med arbejdsmarkedets og de kommunale parter om at iværksætte en række drøftelser på embedsmandsniveau med henblik på at opstille en række fælles konklusioner vedrørende det fremtidige samarbejde om integration på arbejdsmarkedet.

Drøftelserne tager udgangspunkt i regeringens udspil "På vej mod en ny integrationspolitik".

Gruppen har afholdt i alt tre møder.

Det sidste møde i teknikkergruppen til drøftelse af regeringens integrationsudspil blev afholdt mandag d. 13. maj 2002. Teknikkergruppen har udarbejdet dette fælleskonklusionspapir, som præsenteres på 4-partsmødet fredag d. 24. maj 2002 i spejlsalen.

## II. Mål og udfordringer for integrationsindsatsen

Det overordnede mål for integrationsindsatsen er, at så mange flygtninge og indvandrere som muligt bliver integreret i det danske samfund. Den bedste integration af flygtninge og indvandrere sker via arbejdsmarkedet, og derfor er en central målsætning for en styrket integrationsindsats at hæve såvel erhvervsfrekvensen som beskæftigelsesfrekvensen for flygtninge og indvandrere, så arbejdsmarkedet i højere grad kommer til at afspejle befolkningens sammensætning.

Med den demografiske udvikling vil den samlede arbejdsstyrke falde vedvarende og markant, hvis det nuværende mønster for flygtninge og indvandreres deltagelse på arbejdsmarkedet fortsætter. Mange, der står uden for arbejdsstyrken, modtager offentlig forsørgelse. Det er helt afgørende, at dette mønster ændres de kommende år. Flere flygtninge og indvandrere skal i arbejde - færre skal forsørges af det offentlige.

En bedre integration af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet kan derfor også være med til at forbedre udsigterne for udviklingen i arbejdsstyrken.

Integrationsopgaven kan kun løftes i fællesskab. *Den enkelte flygtning eller indvandrer* bærer som udgangspunkt et stort ansvar for, at integrationen på arbejdsmarkedet lykkes. *De offentlige myndigheder* har ansvaret for at sikre de basale forudsætninger for, at flygtninge og indvandrere kan indgå på det danske arbejdsmarked, formidle kontakt mellem den enkelte og arbejdsmarkedet samt sikre effektive og fleksible rammer for den samlede integrationsindsats. Endelig har *arbejdsmarkedets parter* et medansvar for at "åbne" arbejdspladserne for flygtninge og indvandrere. Det gælder både private og offentlige arbejdspladser.

Integrationsindsatsen på arbejdsmarkedet står over for en række udfordringer. Erhvervsfrekvensen for flygtninge og indvandrere er markant lavere end erhvervsfrekvensen for danskere. Hvis flygtninge og indvandrere skal have samme tilknytning til arbejdsmarkedet som danskere, kræver det, at yderligere 60.000 flygtninge og indvandrere kommer i arbejde.

Derfor skal der sættes ind med en forstærket integrationsindsats. I indsatsen skal der tages hensyn til, at gruppen af flygtninge og indvandrere favner meget forskellige personer.

Alle *nyankomne flygtninge og indvandrere* har behov for en aktiv start. Gennem grundlæggende danskundervisning, hurtig kompetenceafklaring og målrettet introduktion til det danske samfund skal det sikres, at flygtninge og indvandrere hurtigst muligt får en tilknytning til arbejdsmarkedet.

Blandt gruppen af *flygtninge og indvandrere, der har boet i landet i længere tid*, er der behov for en målrettet indsats mod arbejdsmarkedet. Langt størstedelen af de flygtninge og indvandrere, der har været i landet i længere tid, og som står helt uden for arbejdsmarkedet, er mellem 20 og 50 år. Mange af dem har ressourcer, som venter på at blive udnyttet på arbejdsmarkedet. For nogle af dem vil vejen til arbejdsmarkedet imidlertid være ganske lang og kræve en betydelig indsats fra alle parter. Endelig vil der være personer, for hvem det ikke vil være realistisk med en integration på arbejdsmarkedet.

Nogle *flygtninge* kommer til landet med traumer og med meget ubehagelige oplevelser i bagagen. Det betyder, at der kan gå længere tid, inden de bliver i stand til at komme ud på arbejdsmarkedet. Integrationsindsatsen skal ligeledes tage hensyn til, at målet i nogle tilfælde ikke i første omgang - og for nogle heller ikke på længere sigt - er integration på arbejdsmarkedet, men derimod et velfungerende hverdags- og familieliv.

En stor gruppe af indvandrere er *familiesammenførte*. En del af de familiesammenførte er ikke forsørget af det offentlige og har derfor ikke automatisk samme kontakt til kommunerne og AF, som de familiesammenførte, der modtager introduktionsydelse, kontanthjælp eller dagpenge. Det er nødvendigt at styrke gruppen af familiesammenførtes muligheder for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

I tilrettelæggelse af integrationsindsatsen skal der derudover tages højde for, om der er tale om *personer med ingen eller kort skolegang* eller personer med kompetencegivende uddannelser. De fleste flygtninge og indvandrere kommer hertil uden en kompetencegivende uddannelse. En gruppe kommer imidlertid hertil *med kompetencegivende uddannelser*. Der skal bl.a. i kompetenceafklaringsøjemed tages højde for, at en gruppe personer med akademisk uddannelse måske nok er i arbejde, men uden for det område, de oprindeligt er uddannet inden for. Indsatsen skal målrettes begge grupper.

Den overordnede indsats skal således være bred. De konkrete initiativer, der anbefales i den styrkede integrationsindsats, kan dog være rettet specifikt mod

afgrænsede målgrupper, hvilket beskrives under de enkelte initiativer i afsnit IV.

s. 5/28

Nedenstående tabel 1 viser beskæftigelses- og erhvervsfrekvensen for gruppen af indvandrere og efterkommere fra tredjelande samt danskere.

**Tabel 1:** Beskæftigelsen for indvandrere og efterkommere fra tredjelande sammenholdt med danskere (16-66-årige) 2000

	<b>Indvandrere og efterkommere fra tredjelande</b>	<b>Danskere</b>
	<b>2000</b>	<b>2000</b>
Antal beskæftigede	83.242	2.533.869
Antal arbejdsløse	13.338	101.389
Antal uden for arbejdsstyrken	88.117	693.252
Antal i alt	184.697	3.328.510
Arbejdsløshed (pct.)	14%	4%
Erhvervsfrekvens (pct.)	52%	79%
Beskæftigelsesfrekvens (pct.)	45%	76%

Note: Med *indvandrere* forstås her en person født i udlandet, hvis forældre begge (eller den ene, hvis der ikke findes oplysninger om den anden) er udenlandske statsborgere eller født i udlandet. En *efterkommer* er en person født i Danmark af forældre, hvoraf ingen er danske statsborgere født i Danmark. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, og den pågældende er udenlandsk statsborger, betragtes den pågældende også som efterkommer. En person er *dansker*, hvis mindst én af forældrene er dansk statsborger og født i Danmark, uanset personens eget fødeland og statsborgerskab. Hvis der ikke findes oplysninger om nogen af forældrene, betragtes personen som dansker, hvis den pågældende er dansk statsborger født i Danmark. *Tredjelande* er lande uden for Norden, EU og Nordamerika.

Kilde: Integrationsministeriet og Beskæftigelsesministeriet (RAS, Danmarks Statistik "Indvandrere, efterkommere og øvriges tilknytning til arbejdsmarkedet, 1. jan. 2000").

Det fremgår af tabel 1, at godt 100.000 indvandrere og efterkommere fra tredjelande ikke er i arbejde. Godt 13.000 er registreret som arbejdsløse, mens knap 90.000, svarende til 48 pct. af den samlede gruppe, er uden tilknytning til arbejdsstyrken.

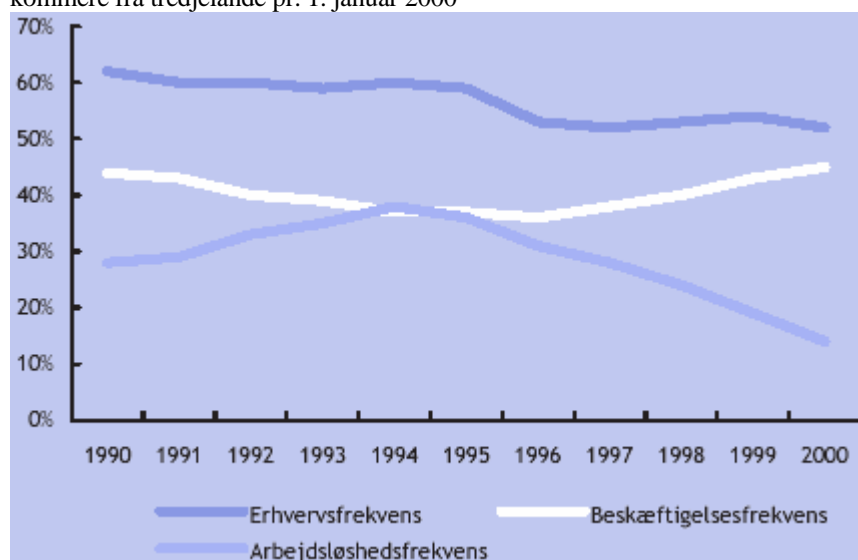
Udfordringen er derfor ikke alene at få arbejdsløse flygtninge og indvandrere i beskæftigelse. Det afgørende for en styrket integration er, at det lykkes at øge andelen af flygtninge og indvandrere, som indgår i arbejdsstyrken.

Nedenstående figur 1 viser, at mens erhvervsfrekvensen set over perioden 1990-2000 er faldet lidt, er arbejdsløsheden faldet markant de sidste fem år. Den faldende erhvervsfrekvens skyldes, at flere og flere indvandrere og efterkommere fra tredjelande står uden for arbejdsstyrken - en udvikling, der skal vendes. Men figuren viser samtidig en positiv udvikling i beskæftigelsesfrekvensen i sidste halvdel af perioden.

Beskæftigelsesfrekvensen blandt indvandrere og efterkommere fra tredjelande har været stigende siden 1996. Det skyldes, at antallet af indvandrere og ef-

terkommere fra tredjelande er steget fra 51.103 i 1996 til 83.242 i 2000 svarende til en stigning på 63 pct. Det samlede antal indvandrere og efterkommere fra tredjelande er kun steget med 29 pct. i samme periode.

**Figur 1** Udviklingen i arbejdsmarkedstilknytningen for 16-66-årige indvandrere og efterkommere fra tredjelande pr. 1. januar 2000



Note: Jf. note til tabel 1.

Kilde: Indenrigsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd6, jf. Årbog om udlændinge i Danmark 2001, Indenrigsministeriet, september 2001.

Tabel 2 viser fordelingen af nytillkomne flygtninge og familiesammenførte.

**Tabel 2:** Gruppen af nyankomne voksne flygtninge og familiesammenførte

	Voksne flygtninge	Voksne familiesammenførte til flygtninge	Voksne familiesammenførte til andre
1999	1.799	1.410	5.227
2000	2.724	1.694	4.695
2001	3.377	1.704	4.805

Note: Tallene kan ikke helt sammenlignes med integrationslovens personkreds, da integrationsloven også omfatter visse ægtefæller til personer med øvrige opholdstilladelser - fx ægtefæller til personer med arbejdstilladelser.

Kilde: Integrationsministeriet 2002.

Tabel 2 viser, at familiesammenførte i 2001 udgjorde den største del af indvandringen. I alt 6.500 personer fik opholdstilladelse som familiesammenførte, heraf 1.700 som familiesammenførte til flygtninge. Tilsvarende fik knap 3.400 flygtninge opholdstilladelse. Hovedparten af de voksne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge modtager introduktionsydelse i de første år, mens gruppen af familiesammenførte til andre primært er selvforsørgende eller forsøges af andre.

Da familiesammenføringer er en væsentlig årsag til indvandring, er det en forudsætning for at øge flygtninge og indvandreres erhvervsfrekvens markant, at integrationsindsatsen har fokus på gruppen af familiesammenførte.

Indvandrere fra tredjelande er gennemsnitligt dårligere uddannet end den øvrige befolkning, jf. tabel 3. Godt 40 pct. af indvandrerne fra tredjelande medbringer således en erhvervskompetencegivende uddannelse. Blandt den øvrige befolkning har 59 pct. en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det ses endvidere, at godt 20 pct. af flygtninge/indvandrerne fra tredjelande har ingen eller under 7 års skolegang.

**Tabel 3** 18-59-årige indvandrere og danskeres højeste medbragte uddannelse pr. 1. januar '99

Uddannelsestype	Indvandrere fra tredjelande	Danskere
Ingen eller under 7 års skolegang	21%	-
Grundskole	19%	31%
Gymnasial	12%	6%
Efteruddannelse af under et års varighed	5%	-
Erhvervsfaglig	25%	39%
Videregående	18%	24%
Antal	110.829	2.812.359

Note: Tallene for indvandrere skal læses med forbehold, da der kan være tale om uddannelser, som ikke er umiddelbart sammenlignelige med danske uddannelser, eller som ikke er umiddelbart anvendelige i Danmark. For definition henvises til note til tabel 1.

Kilde: Indenrigsministeriets udlændingedatabase i Danmarks Statistik, Udd6 og Danmarks Statistik "Indvandrernes uddannelse", 2000.

### **III. En styrket integrationsindsats - en aktiv start og hurtigt i arbejde**

s. 8/28

Integrationsindsatsen skal sigte mod, at nyankomne udlændinge tidligst muligt får en aktiv tilværelse og opnår tilknytning til arbejdsmarkedet.

Grundlaget for en aktiv start begynder allerede i asylfasen. Her skal tilværelsen være aktiv fremfor passiv.

De flygtninge og indvandrere, der får opholdstilladelse, modtages i kommunen til bl.a. boligplacering (flygtninge), en første afklaring af kompetencer samt danskundervisning.

Nyankomne flygtninge og indvandrere skal hurtigst muligt i gang med danskundervisning og aktivering. Nogle af de bedste eksempler på hurtig og effektiv integration er en kombination af arbejde/praktik og danskundervisning, eller - særligt for personer med formelle kompetencer - supplerende uddannelse og danskundervisning.

Indtræden på arbejdsmarkedet i et forløb, der kombinerer danskundervisning med beskæftigelse, forudsætter imidlertid tilegnelse af basale færdigheder. Forud for et forløb, der fx kombinerer danskundervisning med beskæftigelse, går således en aktiv start.

I denne fase skal kommunen fx sikre, at flygtninge og indvandrere har sprogkompetencer på et niveau, hvor en nødvendig sikkerhedsinstruktion kan modtages. Der bør endvidere gives en introduktion til det danske arbejdsmarkeds grundlæggende funktionsmåde.

En aktiv start på tilværelsen i Danmark drejer sig ikke udelukkende om indlæring af basalt dansk. En aktiv start er også, at kommunen foretager en visitation, dvs. vurderer om den enkelte flygtning/indvandrer har problemer ud over ledighed, tager initiativ til at få meritoverført eventuelt medbragt uddannelse samt udarbejder en individuel kontrakt, der bl.a. bygger videre på de medbragte kompetencer.

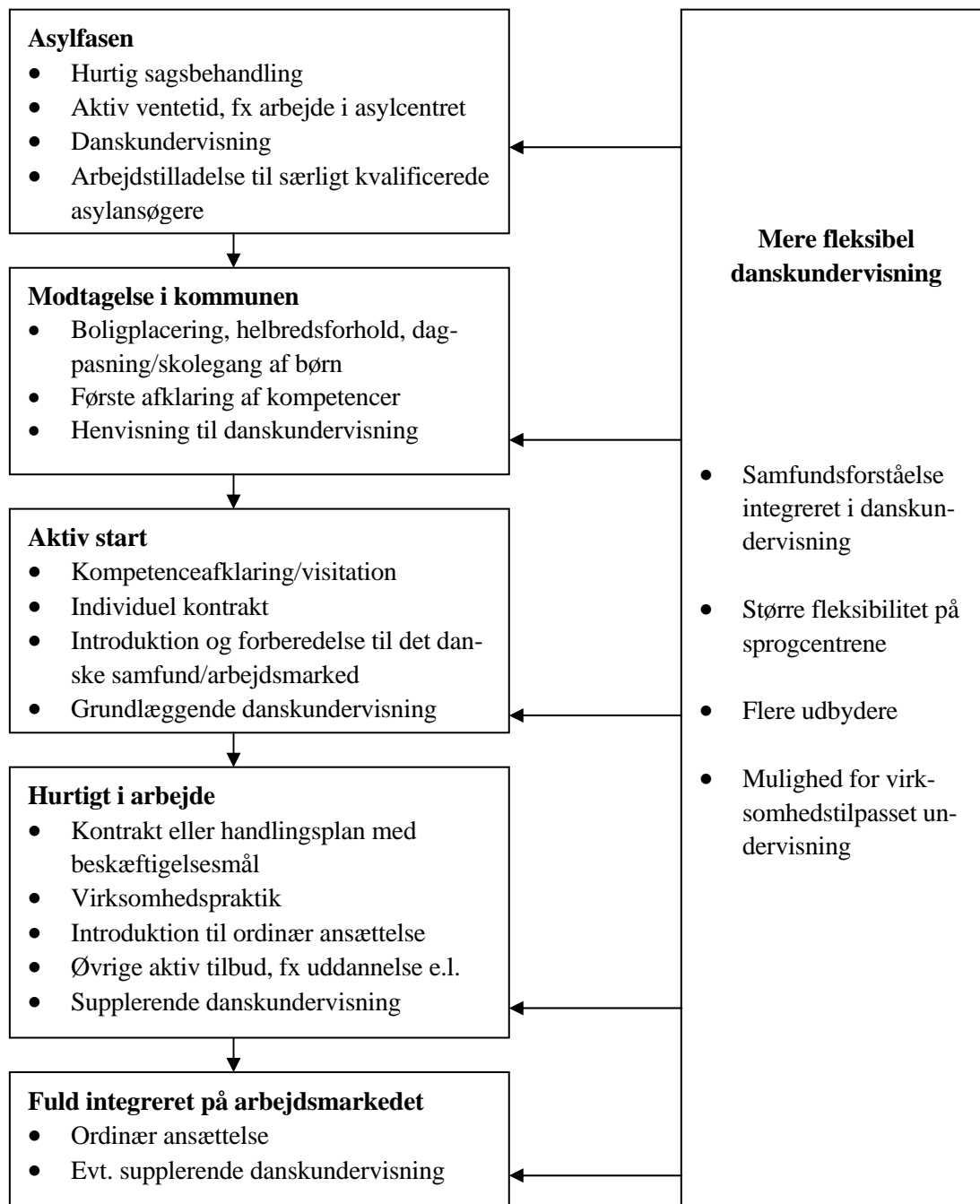
Integrationsindsatsen skal naturligvis tilpasses den enkelte persons særlige forhold. Nogle nyankomne udlændinge kan måske gå direkte i ordinær beskæftigelse, mens andre har brug for et kortere eller længere integrationsforløb. Fx har nyankomne med en kompetencegivende uddannelse alt andet lige lettere ved at komme hurtigt i beskæftigelse, mens fx traumatiserede flygtninge eller personer med meget dårlig skolebaggrund vil have behov for længerevarende forløb, hvor perioder med arbejdsprøvning kan supplere undervisnings- og behandlingstilbud. For enkelte vil målet om ordinær beskæftigelse ikke være realistisk. Målet kan i stedet være fx et velfungerende familieliv.

Integrationsindsatsen bør således afspejle og tage hensyn til, at personer ankommer med forskellige forudsætninger og kvalifikationer.

På alle tidspunkter i integrationsforløbet er det afgørende, at der er en tilstrækkelig fleksibel mulighed for danskundervisning.

Et stiliseret integrationsforløb med beskæftigelse som mål kan illustreres som i nedenstående figur 2.

**Figur 2** Integrationsforløb med beskæftigelse som mål



Flygtninge og indvandrere, som yder en stor og vellykket indsats for at blive integreret, skal belønnes. Det er derfor vigtigt, at udlændingelovgivningen indeholder incitamenter for nyankomne til at tage arbejde og i øvrigt hurtigt at blive integreret.

Regeringen vil endvidere øge den enkeltes incitamentet til at deltage aktivt i danskundervisning. Regeringen har derfor foreslået, at der indføres et skærpet krav om danskundskaber for at opnå permanent opholdstilladelse, idet der som udgangspunkt stilles krav om, at den pågældende flygtning eller indvander har bestået en anerkendt danskprøve på et passende niveau med hensyn til tale- og læsefærdigheder samt har kendskab til danske samfundsforhold.

### Asylfasen

Det er afgørende for integrationsindsatsen, at asylansøgere undgår en lang passiv ventetid i asylperioden. En passiv ventetid, der for mange kan virke invaliderende. Ventetiden skal nedbringes ved en hurtig sagsbehandling, men lige så vigtigt er det, at asylansøgers tilværelse på asylcentre bliver aktiv fremfor passiv.

#### *Derfor anbefales følgende:*

- Ventetiden i asylcentre skal nedbringes ved en hurtigere sagsbehandling.
- Asylansøgere skal forpligtes til at deltage i arbejdet på asylcenteret, i frivilligt arbejde eller på anden vis udføre funktioner, som modydelse for at modtage lønpenge.
- Arbejdsmarkedets og de kommunale parter støtter implementeringen af regeringens forslag om at give flygtninge med særlige kvalifikationer mulighed for at søge arbejdstilladelse hurtigst muligt.
- Undervisnings- og aktiveringstilbuddene til asylansøgere skal gøres mere orienteret mod danskundervisning og mere erhvervsrettede.
- Asylfasen kan anvendes til at forberede mødet med kommunen og til indtræden i introduktionsprogrammet, herunder klargøre hvilke forventninger der er til arbejdsmarkedsdeltagelse.

### Den kommunale indsats

Kommunerne har ansvaret for integration af de nyankomne flygtninge og indvandrere og som led heri danskundervisningen. Et velfungerende samspil mellem kommunernes indsats og den erhvervsrettede indsats er en forudsætning for en vellykket integration. Regeringen vil sikre, at kommunerne har et økonomisk incitament til at lave en målrettet indsats.

Finansieringen i forhold til danskundervisning og i forhold til øvrige tilskud, der ydes til kommunerne, skal udformes, så der skabes det størst mulige incitament til at få flygtninge og indvandrere i beskæftigelse og til danskundervisning af høj kvalitet.

Flere kommuner har gode erfaringer med at lære flygtninge og indvandrere dansk og integrere flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet. Disse erfaringer skal videreformidles til andre kommuner. Integrationsministeriet vil lave en løbende opfølgning og effektmåling af kommunernes indsats.

- Finansieringen gøres mere fleksibel, så tilbuddene kan tilpasses den enkeltes behov og forudsætninger.
- Det skal sikres, at der kan laves særlige intensive forløb for velkvalificerede flygtninge og indvandrere, og at finansieringsreglerne muliggør tilrettelæggelsen af særlige, hurtige og opkvalificerende forløb.
- I arbejdet med økonomiske incitamentsmodeller for kommunernes integrationsindsats skal der tages hensyn til, at kommunernes forudsætninger for at løfte integrationsopgaven kan være meget forskellige. Således bør der bl.a. tages højde for forskelle i erhvervsstruktur og i sammensætningen af gruppen af flygtninge og indvandrere. Kommunerne bør have lige muligheder for at løse opgaven.
- I arbejdet med incitamentsmodellerne bør det overvejes, om incitamenterne til at sikre flygtninge og indvandrere den aktivering, de har krav på, kan forstærkes.
- Der bør udarbejdes metoder til benchmarking af kommunernes indsats og effekten af indsatsen med henblik på at videreformidle den opsamlede viden, så kommunerne kan drage nytte af hinandens erfaringer. Der foreslås kvalitetsmål og kvalitetstjek for indsatsen.
- Det anbefales endvidere, at der dannes erfa-cirkler for kommuner med beslægtede problemer i integrationsarbejdet.

## **Den individuelle kontrakt**

Det individuelle integrationsforløb skal sikres gennem individuelle kontrakter med nyankomne flygtninge og indvandrere, herunder familiesammenførte, jf. regeringens lovforslag som følger af udspillet om en ny udlændingepolitik.

Kommunen har ansvaret for, at der ved indgangen til introduktionsforløbet laves en kontrakt mellem kommunen og den enkelte flygtning/indvandrer om integrationsindsatsen. Kontrakten er en aftale mellem kommunen og den enkelte flygtning/indvandrer, hvor der indgår mål for, hvilket sprogligt og fagligt niveau der sigtes mod, samt hvilken efterfølgende beskæftigelse eller uddannelse der forventes for den enkelte.

Kontrakten skal sikre kvaliteten i introduktionsprogrammet, således at de enkelte dele af introduktionsprogrammet er konkret og individuelt afpasset i forhold til personens kvalifikationer og ressourcer og samtidig er direkte målrettet mod et arbejde eller en uddannelse. Introduktionsprogrammet skal gøres mere erhvervsrettet, så den enkelte hurtigt kommer i gang med en uddannelse eller et arbejde.

Den individuelle kontrakt skal fastlægge den enkeltes rettigheder og pligter, herunder at aktiv deltagelse i danskundervisning, kursus i samfundsforståelse

og aktivering er en forudsætning. Kontrakten er det samlede omdrejningspunkt for integrationsindsatsen.

Den individuelle kontrakt kan indgås for en kortere eller længere periode, dog ikke længere end introduktionsprogrammet varer. Hvis det skønnes, at personen har behov for et intensivt dansk kursus eller et kort introduktionsforløb i en virksomhed, kan kontrakten således indgås for et kortere tidsrum.

Integrationsindsatsen for personer, der har været længere tid i landet, dvs. kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere, målrettes gennem individuelle handlingsplaner.

For både kontrakter og handlingsplaner er målet som udgangspunkt ordinær beskæftigelse. I hver kontrakt eller handlingsplan skal der tages stilling til, hvordan dette mål bedst nås. Ved udarbejdelsen af kontrakten eller handlingsplanen skal der ligeledes tages stilling til varigheden af og formålet med de enkelte delforløb. Kontrakter/handlingsplaner revideres efter behov.

#### ***På baggrund heraf foreslås følgende:***

- Den individuelle kontrakt/handlingsplan skal beskrive, hvilket sprogligt og fagligt niveau der sigtes mod, samt hvilken efterfølgende beskæftigelse der er relevant for den enkelte.
- Kontrakten/handlingsplanen bør endvidere beskrive de aktiviteter, der skal understøtte målopfyldelsen.
- Kontrakten/handlingsplanen kan justeres, hvis de forudsætninger hos den enkelte, der ligger til grund, viser sig uholdbare.

## **Visitation**

Modtagere af introduktionsydelse skal stå til rådighed for ethvert rimeligt tilbud om arbejde.

Kommunen skal efter de gældende regler visitere alle modtagere af introduktionsydelse efter om de alene har ledighed som problem, eller om de har andre problemer end ledighed.

For personer, der alene har ledighed som problem, gælder endvidere, at de skal være aktivt arbejdssøgende. Pligten til at være aktivt arbejdssøgende indtræder i princippet straks efter, at personen har påbegyndt sit introduktionsprogram.

Regeringen har fremsat lovforslag om, at kommunerne senest 1 måned efter overtagelse af integrationsansvaret skal udarbejde en individuel kontrakt, med mindre personlige forhold gør sig gældende, jf. afsnittet om kontrakter. Udformningen af den individuelle kontrakt afhænger bl.a. af visitationens vurdering af den nyankomnes arbejdsmarkedsparathed.

### *På den baggrund foreslås følgende:*

s. 14/28

- Kommunerne skal allerede ved indgåelse af den individuelle kontrakt visitere personer omfattet af integrationsloven efter, om de alene har ledighed som problem, eller om de har andre problemer end ledighed.
- Som led i integrationsindsatsen bør der løbende foretages en vurdering af, hvornår den enkelte er arbejdsmarkedsparat og dermed klar til en aktiv formidlingsindsats/arbejdsmarkedsrettet aktivering.

## **Jobsøgning og formidling**

Flygtninge og indvandrere har et ansvar for gennem en engageret indsats og aktiv jobsøgning at blive selvforsørgende.

Størsteparten af jobbene på det danske arbejdsmarked besættes imidlertid gennem skriftlige ansøgninger eller via sociale og arbejdsmæssige netværk. Arbejdsmarkedets relativt lukkede rekrutteringskanaler betyder imidlertid, at flygtninge og indvandrere i udgangssituationen kan mangle de nødvendige værktøjer.

Efter de gældende regler er der ikke krav om, at flygtninge og indvandrere tilmeldes AF som ledige og arbejdssøgende, mens de er under integrationsloven.

### *Derfor anbefales følgende:*

- Flygtninge og indvandreres tilegnelse af de nødvendige værktøjer i form af vejledning om det danske arbejdsmarked, hjælp til jobsøgning m.v. skal i højere grad end i dag indgå som en central del af integrationsindsatsen, herunder i danskundervisningen.
- En forstærket jobsøgning er et skridt på vejen mod en stærkere integration på arbejdsmarkedet. En forstærket jobsøgning bør kombineres med en stærkere offentlig formidlingsindsats.
- Kommunerne skal frem over tilmelde de flygtninge og indvandrere til AF, som ikke har problemer ud over ledighed. Det skal dog sikres, at personen har de fornødne sproglige færdigheder i relation til at begå sig på en arbejdsplads før tilmelding til AF.
- De senere års erfaringer med integration skal opsamles og formidles, og den generelle erfaringsudveksling mellem AF og kommuner skal styrkes.

Nogle af de bedste eksempler på hurtig og effektiv integration er som nævnt en kombination af arbejde/praktik/oplæring på arbejdspladsen og danskundervisning. Med henblik på at få skaffet det nødvendige antal "kombinationspladser" til de nyankomne og ikke mindst med henblik på at give de flygtninge og indvandrere, der i dag befinder sig i de arbejdsmarkeds- og socialpolitiske systemer, en ny chance, er det nødvendigt at styrke den virksomhedsvendte integrationsindsats.

Et centralt element i en forbedret virksomhedsvendt integration er en forenkling af de eksisterende arbejdsmarkeds- og socialpolitiske ordninger.

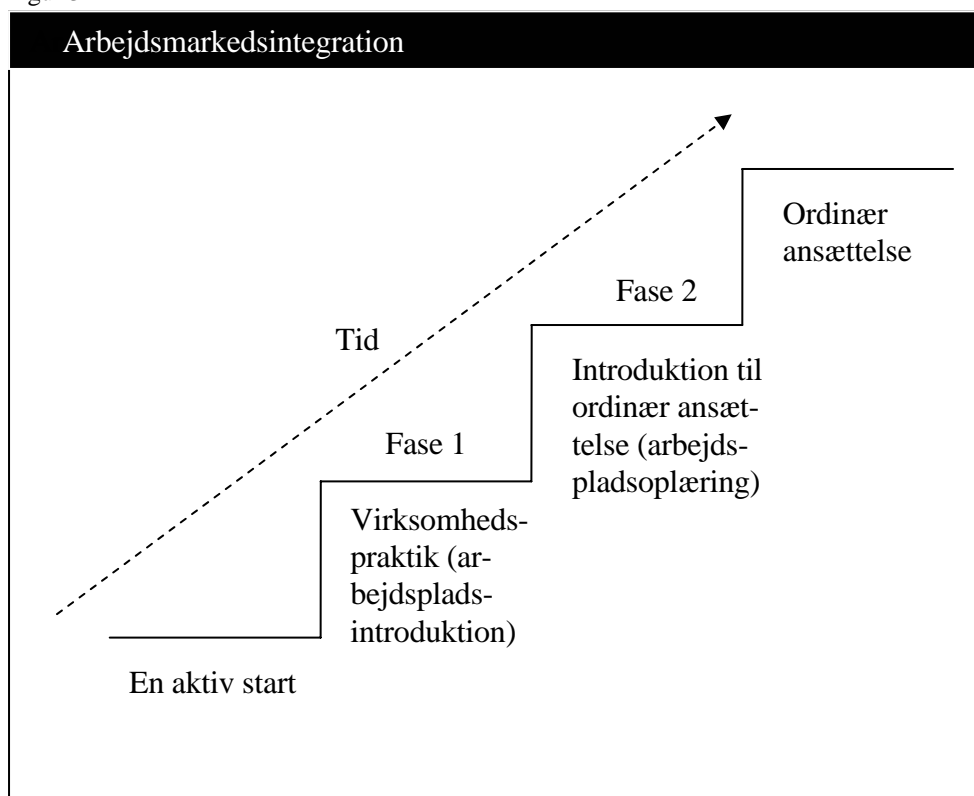
Undersøgelser viser nemlig, at virksomheder tøver med at anvende de mange eksisterende tilskudsordninger på arbejdsmarkedet. Det skyldes bl.a., at mange virksomheder i dag enten ikke kender de mange forskellige ordninger, eller at de finder mængden af særlige tilskudsordninger uoverskuelig.

Derudover klager mange arbejdsgivere og sagsbehandlere over bureaukratiet som følge af administration af ordninger med mange forskellige regelsæt. Der skal gøres op med dette bureaukрати.

Ligeledes bør introduktion til arbejdsmarkedet samt faglig og sproglig opkvalificering i så vid udstækning som muligt foregå i tilknytning til en konkret arbejdsplads. Der skal sættes på opkvalificering i et virksomhedsnært miljø fremfor aktivering, som i uheldige tilfælde kan få karakter af opbevaring. Opkvalificering som sikrer den enkelte et udviklingsforløb og virksomhederne kvalificeret arbejdskraft.

Følgende model for arbejdsmarkedsintegrationen har været drøftet:

Figur 3



Som det fremgår af figuren, er modellen bygget op gennem en række trin. Forud for, at den enkelte kommer i kontakt med virksomheden, er der en aktiv startperiode. Gennem indsatsen i den aktive start skabes de grundlæggende forudsætninger for den senere integration via arbejdsmarkedet. Det indebærer bl.a., at basale danskundskaber optrænes, så fx en nødvendig sikkerhedsinstruktion kan modtages, inden den enkelte påbegynder en mere arbejdsmarkedsrettet integration.

Arbejdsmarkedsrettet integration kan herefter foregå via virksomhedspraktik (arbejdspladsintroduktion) og derefter introduktion til ordinær ansættelse (arbejdspladsoplæring), jf. nærmere beskrivelse nedenfor.

Vejen til ordinær beskæftigelse afhænger af den enkeltes behov og kompetencer. Ikke alle vil have behov for at gøre brug af alle trin i figur 3. Nogle vil kunne gå direkte fra den aktive start til ordinær beskæftigelse - måske med en kort virksomhedspraktik/introduktionsperiode - andre vil have brug for længere perioder på de enkelte trin.

Der kan således etableres mange forskellige slags individuelt tilrettelagte introduktionsforløb. Det afgørende er, at der lægges vægt på progression i forløbet, og at forløbet styres af en kontrakt/handlingsplan.

Derudover er det afgørende, at fleksibiliteten på de forskellige trin tager hensyn til både de kompetencer, den enkelte allerede besidder, såvel som hvilket job- eller opkvalificeringsmål der sigtes mod.

Målgruppen for arbejdsmarkedsintegration efter ovenstående model er:

- Flygtninge og indvandrere omfattet af integrationsloven, herunder familiesammenførte.
- Kontanthjælpsmodtagere, der har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet på grund af manglende sproglige og faglige kompetencer, herunder manglende erhvervs erfaring eller manglende relevant erhvervs erfaring.

Med denne model som udgangspunkt har efterfølgende fase 1 og 2 været drøftet.

## **Fase 1**

### **En enkel og ubureaukratisk model for virksomhedspraktik/arbejdspladsintroduktion**

Der skal sættes fokus på hurtig kontakt med virksomhederne samt opkvalificering på eller i tilknytning til en arbejdsplads. Det skal være let og ubureaukratisk at få skabt den personlige kontakt mellem den enkelte og arbejdsgiveren - den kontakt som er så afgørende for at opnå fastansættelse.

En sådan kontakt kan skabes gennem en praktik/introduktionsordning, hvor den enkelte kommer ud på virksomheden medbringende sin ydelse. Sådanne ordninger eksisterer allerede i dag i både den aktive arbejdsmarkeds- og den aktive socialpolitik, men de er alle knyttet til forskellige målgrupper med forskellige betingelser, hvilket skaber unødigt kompleksitet og bureaukrati.

Målet med praktik/introduktionsforløbet vil altid være at gøre personen i stand til at overgå til næste relevante trin i integrationsforløbet, jf. figur 3. Eller med andre ord - formålet er at afdække den hurtigste vej til ordinær beskæftigelse.

En mere enkel og ubureaukratisk model for virksomhedspraktik/introduktion kan etableres som beskrevet nedenfor:

- Med udgangspunkt i den enkeltes behov tilrettelægges en virksomhedspraktik/introduktion med sproglig og/eller faglig opkvalificering.
- Perioden vil variere alt efter den enkeltes behov og forudsætninger.
- Forud for forløbet aftaler den ledige, myndigheden, arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant i fællesskab - og med udgangspunkt i den lediges behov - det mest hensigtsmæssige forløb, herunder opkvalificering (faglig og/eller sproglig), periodens længde og den ugentlige "arbejdstid", der som udgangspunkt vil være 30-37 timer inkl. opkvalificering.
- Udgifterne til den sproglige og faglige opkvalificering, der aftales mellem den ledige, myndigheden, arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant, afholdes af myndigheden. Den faglige opkvalificering kan fx være uddannelsesforløb, herunder AMU-kurser eller lignende kurser. Evt. deltagergebyr finansieres også af myndigheden.
- Reglerne for programtilskud bør gøres så fleksible, at de ikke udgør en barriere for de forløb, der aftales for den enkelte flygtning eller indvander, således at programtilskuddet tilpasses de nødvendige udgifter.
- Den sproglige opkvalificering skal kunne tilrettelægges så fleksibelt som muligt, jf. afsnittet om fleksibel danskundervisning.
- Det er myndighedens ansvar at have en løbende dialog med arbejdsgiveren gennem forløbet.
- Forsørgelsesgrundlaget for den ledige vil være en ydelse svarende til den ydelse, vedkommende i forvejen er berettiget til. Arbejdsgiveren bliver ikke indblandet i forsørgessiden.
- Det sikres, at myndigheden har en arbejdsskadeforsikring, da de pågældende ikke er ansat.

Med en sådan fleksibel model for virksomhedspraktik vil der således kunne etableres mange forskellige individuelle forløb. Tilpasset den enkeltes særlige behov samt de lokale arbejdspladsers muligheder.

Ligeledes vil forløbene kunne anvendes til forskellige formål, som fx:

s. 18/28

- introduktion til kultur og arbejdsforhold på danske arbejdspladser
- arbejdsprøvning
- kompetenceafklaring
- introduktion til forskellige brancher eller virksomheder ("snuseperiode")
- sproglig og faglig opkvalificering

Som eksempler kan nævnes, at for personer, der allerede besidder en række kvalifikationer, drejer det sig måske primært om at få lejlighed til at vise disse kvalifikationer (nedbrydning af evt. kulturelle barrierer), og derfor er en kort periode tilstrækkelig. Der kan kun aftales op til 13 uger, når der er tale om virksomhedspraktik/introduktion, der står alene, og op til 26 uger hvis der aftales et sammenhængende forløb.

Den enkelte, myndigheden, arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant kan aftale, at det for personer med specielle behov i særlige tilfælde kan være relevant med en længere periode, før det kan afgøres, hvorledes vedkommende kommer videre i integrationsprocessen.

Praktik/introduktionsforløbets specifikke formål og længde fastlægges individuelt i en aftale mellem den enkelte, myndigheden, arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant.

## **Fase 2**

### **Introduktion til ordinær ansættelse/arbejdspladsoplæring**

Når en person har opnået de nødvendige faglige og sproglige kvalifikationer, så vedkommende kan indgå i et reelt arbejdsforhold, vil der være flere muligheder.

Der vil fx kunne være tale om:

- et forløb med jobtræning
- et lærlingeforløb
- eller et forløb, hvor de overenskomstberettigede parter har anvist løn- og ansættelsesvilkår

Med henblik på at minimere anvendelsen af forskellige særordninger/-tilskudsordninger og det heraf afledte bureaukrati, har det været drøftet, hvorvidt de overenskomstberettigede parter kan anvise nogle rammebetingelser for integrationsforløb.

Disse rammebetingelser vil omfatte vilkår for opkvalificering samt løn- og ansættelsesvilkår. Rammevilkårene kan ud over løn- og ansættelsesvilkår omhandle forudgående brug af virksomhedspraktik/introduktion.

Normalt vil arbejdstiden være 37 timer, men med mulighed for fravær som følge af danskundervisning eller faglig opkvalificering. Der udbetales alene løn for den reelle arbejdstid.

Som for virksomhedspraktik/introduktion er der også behov for at kunne tilrettelægge varigheden af oplæringsforløbet fleksibelt. Nogle personer vil hurtigt kunne overgå til helt ordinære vilkår, mens andre vil have behov for en noget længere oplæringsperiode. Varighed og rækkevidde aftales individuelt mellem arbejdsgiveren, myndigheden, den enkelte og tillidsrepræsentanten eller, hvor en sådan ikke findes, en medarbejderrepræsentant.

I forbindelse med sådanne opkvalificeringsforløb skal danskundervisningsbehov fortsat dækkes af myndigheden inden for de fleksible rammer, der tilvejebringes som led i udmøntningen af denne aftale, jf. afsnittet om fleksibel danskundervisning. Det vil sige, at myndigheden skal i dialog med virksomheden og være behjælpelig med at anvise eller tilrettelægge danskundervisningen. Myndigheden afholder som i dag udgiften til danskundervisningen.

I det omfang faglig opkvalificering aftales, afholder myndigheden udgifterne hertil.

Hensigten er at kombinere fase 1 (virksomhedspraktik/introduktion) og fase 2 (de særligt aftalte vilkår) til sammenhængende integrationsforløb med et udviklingsperspektiv for den enkelte.

En sådan samlet integrationsmodel indebærer større principielle og finansielle omlægninger, hvorfor det vil være nødvendigt med en nærmere analyse af modellen. Ligeledes er det nødvendigt med en nærmere analyse af, hvorvidt modellen i tilstrækkelig grad også vil komme til at omfatte de svageste grupper.

Regeringen og arbejdsmarkedets og de kommunale parter er enige om, at en nærmere drøftelse af modellens konsekvenser, rækkevidde samt finansiering er nødvendig.

***På den baggrund foreslås følgende:***

- Modellen for sammenhængende integrationsforløb med en enkel og ubureaukratisk model for virksomhedspraktik/integration og forløb, hvor de respektive overenskomstparter anviser løn- og ansættelsesvilkår, der sikrer integration efter ovenstående retningslinier, drøftes videre som led i "Flere i Arbejde".
- Virksomhedspraktik/introduktion (fase 1) og den ydelse, der betales her, etableres ved lov, da den enkelte ikke er ansat på virksomheden.
- Arbejdspladsoplæringen/opkvalificering (fase 2) kan modelfastsættes ved lov, men aftaler om løn m.v. er et overenskomstanliggende.
- De respektive overenskomstparter anviser løn- og ansættelsesvilkår, der sikrer at integrationen af flygtninge og indvandrere kan foregå efter oven-

nævnte model, således at der på den enkelte arbejdsplads kan indgås en lokalaftale om de konkrete vilkår.

- Varigheden og rækkevidden af forløbet aftales individuelt, herunder om den enkelte fortsætter efter endt arbejdspladsoplæring/opkvalificering.
- Det skal som led i "Flere i Arbejde" overvejes, hvorledes ovenstående model kan erstatte øvrige eksisterende tilskudsordninger med henblik på forenkling og afbureaukratisering.

## **De familiesammenførte skal også i arbejde**

Parterne er enige om, at det er en central del af integrationsindsatsen også at styrke indsatsen for familiesammenførte. Eftersom de familiesammenførte udgør en stor del af den årlige indvandring, er det en forudsætning for en højere erhvervsfrekvens, at integrationsindsatsen også har fokus på denne gruppe.

Alle familiesammenførte har ret til at deltage i et introduktionsprogram. Reglerne om aktivering gælder alene personer, der er berettiget til introduktionsydelse. En stor del af de familiesammenførte forsørges af ægtefællen og er derfor ikke omfattet af aktivering. Familiesammenførte til flygtninge er berettiget til introduktionsydelse, og har derfor ret og pligt til aktivering.

Som led i arbejdet med at styrke indsatsen over for familiesammenførte er der fremsat lovforslag om at erstatte den hidtidige handlingsplan med en kontrakt.

Lovforslaget om individuelle kontrakter har blandt andet til formål at styrke familiesammenførtes integration i det danske samfund. Den familiesammenførte skal via kontrakten med kommunen have afklaret den pågældendes arbejds- og uddannelsesmuligheder, herunder hvilke aktiviteter kommunen kan stille til rådighed for den enkelte, og hvilke forpligtelser der følger heraf. Kontrakten skal således medvirke til, at den enkelte får en bedre forståelse for, hvilke rettigheder/pligter og normer der gælder i det danske samfund.

Den individuelle kontrakt gør det dog fortsat ikke muligt for kommunerne at få statslig finansiering til aktivering eller anden opkvalificering af familiesammenførte, der ikke modtager ydelse.

Familiesammenførte kan således drage nytte af den erfaring og ekspertise med hensyn til rådgivning om arbejds- og uddannelsesmuligheder, formidling, danskundervisning m.m., som kommunen kan stille til rådighed.

I regeringens aftale med Dansk Folkeparti om udlændingeloven (L 152) indgår det, at kravene til formelle danskundskaber for at opnå permanent opholdstilladelse skal skærpes. Dette vil også for familiesammenførte øge incitamentet til at deltage aktivt i danskundervisning.

- Integrationsindsatsens fokus på de familiesammenførte skal styrkes, herunder særligt de familiesammenførte, der ikke modtager introduktionsydelse. Det skal derfor undersøges, om det er muligt at tilrettelægge den fremtidige integrationsindsats, så den i højere grad giver de familiesammenførte et incitament til at indgå i arbejdsstyrken for derigennem at øge erhvervsfrekvensen.
- I tilknytning til den påtænkte omlægning af finansieringen af den kommunale indsats på integrationsområdet skal det ligeledes vurderes, hvorledes der kan sikres et incitament for kommunerne til at lave målrettede tilbud for familiesammenførte. I den forbindelse skal det samtidig vurderes, om selvforsørgende familiesammenførte bør have ret - men ikke pligt - til aktivering, opkvalificering m.v.

## **Uddannede flygtninge og indvandrere, herunder højtuddannede**

En gruppe af flygtninge og indvandrere kommer til landet med en akademisk eller anden kompetencegivende uddannelse, og integrationsindsatsen skal derfor også kunne målrettes mod denne gruppe.

I indsatsen med at integrere indvandrere og flygtninge med kompetencegivende uddannelser på arbejdsmarkedet skal der tages hensyn til dels de ledige, men også personer, der godt nok er i arbejde, men uden for det område, de oprindeligt er uddannet inden for.

På en række områder repræsenterer dette mis-match - fx akademikere i ufaglærte jobs - et betydeligt samfundsmæssigt og individuelt ressourceproblem. Det kan være vanskeligt for disse personer at komme tilbage til deres oprindelige fag uden en vis bistand. Det er derfor nødvendigt, at integrationsindsatsen også indeholder redskaber for denne gruppe.

Det er afgørende, at der finder en hurtig og tidlig kompetenceafklaring og evt. arbejdsprøvning sted. Det skal så hurtigt som muligt afklares, om eller i hvilken udtrækning den medbragte uddannelse kan anvendes på det danske arbejdsmarked, herunder en vurdering af hvad der i givet fald skal til, for at personen kan opnå ansættelse inden for sit fag. Denne mulighed bør også gives til personer i beskæftigelse, der kunne have glæde af det, fx en person med en kompetencegivende uddannelse, der arbejder som ufaglært.

Det er derfor vigtigt, at der sker en systematisk vurdering af den enkelte flygtning eller indvandrers medbragte uddannelse. Der skal gennem Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser (CVUU) ske en hurtig vurdering af indvandrernes medbragte kvalifikationer, jf. afsnittet om effektiv vurdering af formelle og reelle kompetencer.

Da relevant opkvalificering er det dominerende aspekt for denne gruppe, skal CVUU's vurdering så vidt muligt, og hvor det er hensigtsmæssigt, være omdrejningspunktet for den individuelle handlingsplan, og sammen med intensiv danskundervisning hurtigst muligt sigte mod integration på arbejdsmarkedet.

Hvis vurderingen i CVUU umiddelbart fører til en godkendelse af uddannelsen, så den svarer til en dansk uddannelse, skal den individuelle handlingsplan tage udgangspunkt heri.

For de flygtninge og indvandrere, hvis medbragte uddannelser mangler enkelte elementer i forhold til at blive godkendt som en fuld dansk uddannelse, skal kompetencevurderingen angive, hvilke dele der skal suppleres med, jf. afsnittet om effektiv vurdering af formelle og reelle kompetencer.

***På baggrund af ovenstående anbefales følgende:***

- Det skal sikres, at relevant opkvalificering er det dominerende aspekt for denne gruppe. CVUU's vurdering skal så vidt muligt, og hvor det er hensigtsmæssigt, være omdrejningspunktet for den individuelle handlingsplan og sammen med intensiv danskundervisning hurtigst muligt sigte mod integration på arbejdsmarkedet.
- Det skal sikres, at der kan laves særlige intensive opkvalificeringsforløb for velkvalificerede flygtninge og indvandrere, og at finansieringsreglerne muliggør tilrettelæggelsen af særlige, hurtige og opkvalificerende forløb.
- Det skal sikres, at der i det fremtidige integrationsarbejde også gives tilbud til flygtninge og indvandrere med kompetencegivende uddannelser, herunder også beskæftigede.
- Som led heri bør det sikres, at både ledige og beskæftigede personer med behov for en afklaring af deres kompetencer kan få tilbud om en tidlig og hurtig kompetenceafklaring.

## **Mere målrettet indsats for erhvervsrettet uddannelse af flygtninge og indvandrere**

Parterne er enige om, at flere flygtninge og indvandrere samt deres efterkommere skal gennemføre en kompetencegivende uddannelse. Til trods for, at undersøgelser peger på, at stadig flere unge flygtninge og indvandrere samt deres efterkommere benytter uddannelsesstilbudene, fremgår det, at denne gruppe ikke fortsætter i uddannelsessystemet i samme grad som den øvrige befolkning. Det kan ligeledes konstateres, at denne gruppe tilsyneladende har ringere forudsætninger end befolkningen som helhed, idet de i højere grad falder fra en påbegyndt uddannelse.

Tal fra Danmarks Statistik viser, at personer med erhvervskompetencegivende uddannelser har et højere beskæftigelsesniveau end dem uden. Overgangen fra almen uddannelse til erhvervskompetencegivende uddannelse samt overgangen til arbejdsmarkedet kan således fremhæves som målrettede indsatsområder for gruppen af flygtninge og indvandrere samt deres efterkommere.

Det bør derfor overvejes, om man inden for rammerne af det eksisterende erhvervsrettede uddannelsessystem kan sikre, at flere flygtninge og indvandrere kan gennemføre en erhvervsrettet uddannelse.

Det tjener ikke noget formål, at flygtninge og indvandrere som led i integrationsindsatsen visiteres/vejledes til erhvervsuddannelser, hvor der i forvejen er dårlige beskæftigelsesmuligheder.

Det kan konstateres, at flygtninge/indvandrere i dag er underrepræsenteret på de længerevarende uddannelser - også på områder med gode aktuelle og fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Både på det pædagogiske område og sundhedsområdet har man erfaringer med forskoleforløb og særligt tilrettelagte forløb rettet mod flygtninge/indvandrere.

***På den baggrund foreslås følgende:***

- Fremskaffelse af flere praktikpladser til flygtninge og indvandrere samt deres efterkommere udmøntes som led i den styrkede indsats for at fremskaffe flere praktikpladser generelt.
- De eksisterende rammer skal udnyttes bedre med henblik på, at flere flygtninge og indvandrere kan gennemføre en erhvervs- eller SOSU-uddannelse.
- Som led heri skal muligheden for individuel og personlig tilpasning i det fleksible grundforløb udnyttes, så den kommer de tosprogede elever til gode.
- Fx kan der som led i elevens individuelle og personlige uddannelsesplan indlægges elementer, herunder en styrkelse af sprogfærdigheder, der specielt giver tosprogede bedre mulighed for at gennemføre en erhvervsuddannelse.
- Der bør ske en erfaringsopsamling vedrørende forskole- og særligt tilrettelagte forløb til erhvervsrettede videregående uddannelser med henblik på at vurdere deres effekt i forhold til at øge antallet af ansøgere med flygtninge- og indvandrerbaggrund til områder med gode beskæftigelsesmuligheder.
- De faglige udvalg undersøger, om der er unødvendige uddannelseskrav, som kan være en barriere for, at flygtninge/indvandrere kan gennemføre en erhvervsuddannelse.
- Opsamling af eksisterende erfaringer med sprogundervisning i tilknytning til erhvervsuddannelsesforløb.
- Det bør undersøges, om der skal iværksættes en evaluering/benchmarking af skolernes praktikpladsformidling.
- Virksomhedspraktik/arbejdspladsintroduktion kan anvendes forud for påbegyndelse af en erhvervsuddannelse.

En styrkelse af danskundervisningen er et af de primære redskaber til at fremme integrationen af flygtninge og indvandrere på arbejdsmarkedet.

Den danskundervisning, der foregår i dag, er ikke altid tilstrækkelig fleksibel. Danskundervisning skal tilrettelægges, så den passer bedre til den enkeltes og virksomhedens behov. Det skal tilstræbes, at danskundervisningen i højere grad foregår ude på virksomhederne i kombination med beskæftigelse, eftersom det er en afgørende motivationsfaktor, at undervisningen foregår i tilknytning til en arbejdsplads.

Finansieringen og organiseringen skal derfor ændres, så de økonomiske incitamenter for udbydere af danskundervisning øges, tilbuddene gøres mere fleksible, og der kommer større konkurrence mellem udbydere af undervisningen. Den nødvendige kvalitet i danskundervisningen skal sikres for alle udbydere.

Der anvendes i dag 800-900 mio. kr. til danskundervisning. Det skal sikres, at pengene anvendes bedst muligt. Der er i Integrationsministeriet nedsat en arbejdsgruppe, der skal analysere danskundervisningen, herunder finansieringen, med henblik på en effektivisering, så der fås mest muligt for pengene. Det er forudsat, at resultatet udmøntes i lovgivning i folketingsåret 2002-2003.

### *Arbejdet sigter mod følgende mål:*

- De offentlige myndigheder har ansvaret for organiseringen, finansieringen og kvalitetssikringen af danskundervisningen skal fortsat være en offentlig opgave.
- Danskundervisningen skal tilrettelægges, så den i så vid udstrækning som muligt sikrer en varig tilknytning til arbejdsmarkedet.
- De lovgivningsmæssige krav til undervisningens struktur, indhold og gennemførelse gøres mere fleksible således, at undervisningen kan målrettes.
- Det skal være muligt for andre end de nuværende sprogcentre at tilbyde danskundervisning.
- Den ansvarlige myndighed tilrettelægger danskundervisningen i samarbejde med virksomheden, så undervisningen svarer til virksomhedens og den enkeltes behov.
- Reglerne for programtilskud indrettes så fleksibelt, at de ikke udgør en barriere for de forløb, der aftales for den enkelte flygtning eller indvandrer, fx om intensiv faglig opkvalificering, således at programtilskuddet tilpasses de nødvendige udgifter.
- Tilskuddet til danskundervisning skal kunne følge den enkelte, således at kommuner og AF har mulighed for at vælge mellem flere udbydere og så virksomheder, der ønsker det, har mulighed for enten selv eller i sam-

bedje med myndigheden at vælge den undervisning, der passer bedst til virksomhedens behov og den enkelte persons kompetencer.

s. 25/28

I AF er der årligt afsat 100 mio. kr. til en styrket danskundervisning i dagpengeperioden for forsikrede ledige med mangelfulde danskundskaber. Dertil kommer, at midlerne til aktivering i såvel dagpenge- som aktivperioden ligeledes kan anvendes til danskundervisning.

***På den baggrund anbefales følgende for forsikrede ledige:***

- At undersøge, om anvendelsesmulighederne for de 100 mio. kr. er fleksible nok i relation til danskundervisning ude på virksomhederne for forsikrede ledige.
- På samme måde skal det undersøges, om anvendelsesmulighederne for midler til aktivering er fleksible nok i relation til danskundervisning ude på virksomhederne.
- Viser der sig behov for ændringer, bør disse hurtigst muligt søges gennemført.

Alle udlændinge med opholdstilladelse og cpr. nr., samt en mindre gruppe af danske statsborgere (fx færingere og grønlændere) har i dag ret til danskundervisning. Undervisningen finansieres af bopælskommunen. Retten gælder indtil de pågældende har opnået almene færdigheder for fortsat uddannelse og almene kundskaber og færdigheder, som er relevante i forhold til arbejdslivet, og som styrker deltagerens aktive medvirken i det danske samfund.

Dertil kommer, at beskæftigede flygtninge og indvandrere med mundtlige danskundskaber svarende til sprogcentrenes almenprøve 1-niveau har ret til forberedende voksenundervisning (FVU). Undervisningen, der sigter mod læse-, stave- og skrivekompetencer, foregår typisk på VUC, men kan også finde sted på sprogcentre eller på virksomheder, evt. som led i fagligt integrerede forløb. Undervisningen kan både foregå i arbejdstiden eller om aftenen.

Ved danskundervisning i arbejdstiden kan kortuddannede flygtninge og indvandrere benytte sig af statens voksenuddannelsesstøtte (SVU). SVU kan bl.a. gives til dansk som andetsprog for voksne udlændinge eller til FVU. SVU udgør den maksimale dagpengesats og gives til kursisten svarende til det antal timer, som arbejdstiden nedsættes, dog mindst 6 timer om ugen. Der kan fx gives SVU til danskundervisning på virksomhederne. Med den nuværende SVU-lovgivning er det imidlertid ikke muligt for virksomheder at opnå lønkomensation for ansatte, som deltager i danskundervisning, hvis den ansatte enten er højtuddannet eller ikke har været ansat i 26 uger.

- Det skal sikres, at danskundervisningen for beskæftigede ikke hindres unødigt af forskellige barrierer. Der skal derfor arbejdes på at sikre, at den nødvendige fleksibilitet er tilstede både i form af en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden fra virksomhedernes side og en fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen på fx sprogcentre (aftenundervisning).
- Det skal sikres, at der stilles danskundervisning til rådighed for flygtninge og indvandrere i beskæftigelse på offentlige og private virksomheder, og at undervisningen så vidt muligt kan foregå på virksomheden og i tæt tilknytning til arbejdspladsens behov.

## **Kvalitet i danskundervisningen**

Fremtidens danskundervisning vil, jf. afsnittet om fleksibel danskundervisning, i højere grad foregå på virksomhederne, og andre end de nuværende sprogcentre vil kunne stå for undervisningen.

Den fleksible danskundervisning bør ledsages af værktøjer, som medvirker til at sikre kvaliteten i den danskundervisning, der gives, og værktøjer, som sikrer, at den enkelte opnår tilstrækkelige sproglige færdigheder.

### *På den baggrund anbefales det:*

- At der opstilles landsdækkende standardkrav til de sproglige færdigheder, der skal opnås, og at danskundervisningen bør sigte mod en afsluttende prøve.
- At danskundervisningen først bør afsluttes, når den enkelte har opnået de mulige og nødvendige sproglige kvalifikationer.
- At statens finansiering af danskundervisningen sigter mod at give kommunerne incitament til en effektiv danskundervisning.

## **Effektiv vurdering af formelle og reelle kompetencer**

Det er afgørende for en effektiv integrationsindsats, at alle får mulighed for hurtigt og effektivt at få afklaret deres kompetencer. Nogle har fra hjemlandet medbragt en formel uddannelse, mens andre medbringer mere uformelle kvalifikationer erhvervet gennem arbejde. Derfor er det nødvendigt at sætte ind på to områder:

*For det første* skal indsatsen for at vurdere og godkende medbragte uddannelser forbedres, så den medbragte uddannelsesbaggrund hurtigt "oversættes til dansk".

Som led i en sådan forbedring er der fremsat lovforslag om at styrke Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser (CVUU). (Lovforslag nr. 176 om ændring af lov om vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer).

Centret afgiver i dag vejledende vurderinger om udenlandske uddannelseskvalifikationer. Med lovforslaget bliver centrets vurderinger bindende i en række tilfælde, sådan at de skal lægges til grund for bl.a. myndighedernes afgørelser om ansættelse og uddannelsesinstitutioners afgørelse om optagelse. Med lovforslaget indføres også et klagenævn, der afgør klager fra personer med udenlandske uddannelseskvalifikationer og uddannelsesinstitutioners afgørelser om merit (afgørelser af, om kvalifikationer kan erstatte dele af den uddannelse, den pågældende er eller har søgt optagelse på).

Lovforslaget indeholder endvidere en forpligtelse for CVUU til at rådgive kommuner og andre myndigheder, der har ansvar for integration af flygtninge og indvandrere, om afklaring af uddannelseskvalifikationer mv. i forhold til den enkelte person. Det er planen at etablere en model for internet-baseret kommunikation mellem CVUU og kommuner m.fl., der kan bidrage til at give hurtig og målrettet hjælp og dermed bidrage til integrationsindsatsen.

*For det andet* er der behov at styrke og professionalisere arbejdet med konkret kompetenceafklaring og arbejdsprøvning, ikke mindst af personer uden formel uddannelsesbaggrund.

En række kommuner har i dag gode muligheder for at tilrettelægge passende kompetenceafklaringsforløb, mens andre kommuner ikke har samme muligheder.

Derfor er der behov for at styrke og professionalisere arbejdet med kompetenceafklaring og arbejdsprøvning som et supplement til et forbedret CVUU. Det bør ske gennem oprettelse af et begrænset antal regionale kompetenceafklaringsenheder.

Disse enheder skal bidrage til, at alle kommuner og AF kan trække på den nødvendige ekspertise, hvis der er behov herfor.

De regionale kompetenceafklaringsenheder skal således hjælpe kommuner og AF-kontorer med at kortlægge og anerkende flygtninge og indvandreres medbragte reelle kompetencer gennem bl.a. arbejdsprøvning. Der er med andre ord tale om et tilbud - et hjælperedskab - til kommuner og AF-kontorer, der fortsat vil have det fulde myndighedsansvar for tilrettelæggelse af den aktive indsats. Kommunen og AF visiterer til kompetenceafklaringsenhederne.

De regionale enheder vil ikke nødvendigvis blive nye institutioner, men kan med fordel oprettes i tilknytning til eksisterende institutioner som fx et AMU-center eller en teknisk skole.

Målgruppen for kompetenceafklaringen er alle nytilkomne flygtninge og indvandrere samt flygtninge og indvandrere, som allerede er i landet og har et

afklaringsbehov uanset, hvilken ydelse de modtager (introduktionsydelse, kontanthjælp eller dagpenge), eller om de er selvforsørgende.

s. 28/28

***Det foreslås derfor:***

- At der oprettes et mindre antal regionale enheder for kompetenceafklaring.
- At der i udmøntningen sikres en koordinering med CVUU.
- At den faglige ekspertise hos arbejdsmarkedets parter inddrages i kompetenceafklaringen.
- Det bør overvejes, om beskæftigede, herunder personer med en akademisk uddannelse, der arbejder som ufaglærte, vil kunne tilbydes kompetenceafklaring i de regionale enheder.
- For de flygtninge og indvandrere, hvis medbragte uddannelser mangler enkelte elementer i forhold til at blive godkendt som en fuld dansk uddannelse, skal kompetencevurderingen angive, hvilke dele der skal suppleres med

Forslaget udmøntes som led i "Flere i Arbejde".

## **Organisering af integrationsarbejdet**

Der findes i dag en række udvalg og råd, herunder sociale koordinationsudvalg, regionale arbejdsmarkedsråd, sprogcenterråd og kommunale integrationsråd. En forenklet udvalgsstruktur er en forudsætning for at opnå en bedre kvalitet og effekt i integrationsindsatsen, herunder en tættere sammenhæng med arbejdsmarkedsindsatsen.

***Det anbefales derfor:***

- At den arbejdsmarkedsrettede del af integrationsrådenes arbejde flyttes til koordinationsudvalgene.
- At koordinationsudvalgene i den forbindelse styrkes med en repræsentant fra de lokale integrationsråd.

Forslaget udmøntes som led i "Flere i Arbejde".

## **Evaluering af integrationsarbejdet**

Det aftales, at der foretages en evaluering af den erhvervsrettede del af integrationsindsatsen, hvor arbejdsmarkedets og de kommunale parter deltager. Der sigtes mod en evaluering i løbet af 2004.