

FRA FLYGTNING TIL KOLLEGA

– status og nye perspektiver
på den arbejdsmarkedsrettede
integration af flygtninge

KOLOFON

Fra flygtning til kollega

– status og nye perspektiver på den
arbejdsmarkedsrettede integration af flygtninge

Tænkertanken Cevea 2018

Malte Nyfos Mathiasen, analytiker
Rie Ljungmann, analytiker
Sofie Engelbrecht, analysemedarbejder
Simon Bruun, analysemedarbejder
Kristian Weise, direktør

Design og layout

Grafisk Afdeling ApS
grafiskafdeling.dk

Rapporten er udarbejdet med støtte fra
Trygfondens regionale råd Hovedstaden

INDHOLDS- FORTEGNELSE

FORORD	4
TAK	6
LÆSEVEJLEDNING	7
HVAD GØR VI NU?	9
ANALYSE I: UDFORDRINGER OG LØSNINGER I INDSATSEN TIL FLYGTNINGE	11
ANALYSENS CENTRALE FUND	12
STATUS PÅ DEN BESKÆFTIGELSESRETTEDE INTEGRATIONSINDSATS	13
GØR KOMPETENCERNE KLARE	17
SÆT DIALOGEN FØRST	19
TÆNK DET HELE MED	21
ANALYSE II: HALVDELEN ARBEJDER – REGERINGENS MÅL FOR FLYGTNINGE ER NÅET	25
ANALYSENS CENTRALE FUND	25
FLYGTNINGEINDSATSEN I TAL – REGION HOVEDSTADEN	26
DER SKAL STRATEGI TIL	30
ERFARINGER FRA KOMMUNERNE: STYR PÅ INDSATSEN FRA A TIL Å	30
ERFARINGER FRA VIRKSOMHEDERNE: ENKEL PRAKTIK OG KLAR KOMMUNIKATION VISER VEJ	32
ERFARINGER MED IGU'EN: GODT PÅ VEJ, MEN IKKE I MÅL	34
ANALYSE III: HURTIGT, HOLDBART OG HELT INTEGRERET	37
ANALYSENS CENTRALE FUND	38
FLYGTNINGEINDSATSEN I TAL: EU, NORDEN OG DANMARK	39
VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATSER MED FORSKELLIG TILGANG	41
EN MERE HELHEDSORIENTERET TILGANG I DE NORDISKE LANDE	42
NYE LØSNINGER TIL EN INTEGRATION, DER KAN HOLDE	43
LITTERATUR	48
BILAG	50

FORORD

Mubashrah Saddiqa er 36 år og flygtning fra Pakistan. Hun er den første til at gennemføre den såkaldte integrationsgrunduddannelse – i daglig tale IGU'en – i Danmark.

På den måde er Mubashrah noget særligt. På andre måder er hun slet ikke noget særligt. Hun er en ud af 36.604 flygtninge og familiesammenførte fra 119 lande, der er kommet i perioden 2015-2017 og hun er en ud af 1.674, der er startet i et IGU-forløb. En ordning, der kun findes, fordi Danmark også er noget helt særligt. Fordi vi har et aftalesystem, hvor politikere og arbejdsmarkedets parter sætter sig ved bordet, når situationen er ekstraordinær, og giver lidt her og tager lidt der, indtil der findes en løsning. Og fordi vi har lokale traditioner for, at erhvervsliv og kommuner løfter sammen, når der er behov for det.

Denne rapport er ikke en hyldest til IGU'en og tilsvarende virksomhedsrettede jobtræningsordninger, selvom det godt kunne lyde sådan. Der er mange gode takter i ordningerne, men vi mangler endnu for alvor at se effekterne på sigt. Rapporten er et nedslag i en arbejdsmarkedsrettet integrationsindsats, der går ganske godt. For tiden er der luft i økonomien og overskud i virksomhederne, og det giver plads til at ansætte folk på andre vilkår end de ordinære.

Kommunerne har efterhånden fået fod på de største omvæltninger, i takt med at antallet af nye flygtninge falder. Som du vil se på de følgende sider, taler tallene sit tydelige sprog: På meget kort tid er langt flere kommet i arbejde – den såkaldte beskæftigelsesgrad for flygtninge steg fra 20 pct. i 3. kvartal i 2015 til 43 pct. i 2. kvartal i 2018.

I en kronik i Berlingske i februar 2017 skrev Lizette Risgaard, formand for LO, og Jacob Holbraad, administrerende direktør i DA, at der er opnået "mærkbare gennembrud" i indsatsen for at få flygtninge i arbejde.

De sluttede i samme kronik af med, at de "ser lyst på fremtidens muligheder for at få endnu flere i job". I en tilsvarende kronik i august 2018 skrev Agi Csonka og Christian Friis Bach hhv. formand og generalsekretær i Dansk Flygtningehjælp i samme dur, at integrationen i Danmark er "en succeshistorie".

En KL-undersøgelse fra maj 2018 viste også, at 6 ud af 10 kommuner oplevede, at virksomhederne er blevet mere eller meget mere åbne for at samarbejde om virksomhedsrettede tilbud og jobåbninger til flygtninge. Vi er altså ikke alene om at kunne se, at det går fremad. I rapporten her har vi samlet den nyeste viden og erfaring, der er gjort de senere år, om integration hos virksomhederne for at gøre status og kigge frem. Vi har set dybt i tallene og talt med nogle af dem, der står med indsatsene til daglig ude i kommunerne og på arbejdspladserne.

Og så har vi løftet blikket og kigget til vores naboer i Europa og ikke mindst i Norden. For selvom vi ligner hinanden, er der stadig meget at lære og blive inspireret af ved at se til udlandet. Vi må ikke tage foden af speederen nu, og vi må ikke hvile på de berømte laurbær. Der er stadig potentiale til at gøre det eksisterende beskæftigelsesgab mellem flygtninge og borgere med dansk oprindelse mindre. Vi skal forbedre indsatsene i kommunerne, fokusere endnu mere på samarbejdet med virksomhederne og sørge for at endnu flere arbejdsgivere kan se mulighederne i at ansætte en flygtning hos dem. Vi er ikke i mål. Til gengæld har vi øjnene fast rettet mod det – og skal blive ved med at have det.

Derudover befinder Danmark sig lige nu i et økonomisk opsving, som vi ikke kan forvente varer for evigt. Vi ved, at når tiderne skifter, så betyder det ofte, at dem, der kom 'sidst ind' også kommer 'først ud'. De, der kun lige er trådt ind på arbejdsmarkedet eller endnu er der på særlige vilkår, er de første til at miste deres job, når der skæres ned. Det er en stor risiko for de mange flygtninge, der i dag kun lige har begyndt deres rejse ind på det danske arbejdsmarked.

I gode tider skal man ruste sig til de dårlige. Vi skal undersøge, hvordan vi i integrationsindsatsen får mest muligt ud af det økonomiske opsving og forebygger, at de flygtninge, der har fundet vej ind på arbejdsmarkedet, ikke falder ud igen, så snart en lavkonjunktur rammer. Vi skal finde veje til en holdbar, langsigtet arbejdsmarkedsintegration og se på, hvordan virksomhedsforløb, uddannelse og sprogtræning bedst spiller sammen og skaber et solidt fundament for, at de mange ressourcer og ambitioner, vi i dag kaster ind i indsatsen for flygtninge, også er sine kræfter værd om mange år.

Ambitionen med rapporten her har ikke været at svare på alle spørgsmål eller finde løsningen på det hele. Vi har sat fokus på, hvordan det reelt går, hvor der er potentiale til at gøre det bedre og hvem vi skal lære af.

I takt med at vi har indsamlet og produceret ny viden på området, har vi set nogle steder, der både rummer uforløst potentiale og peger fremad. Vi har set på ideer, metoder og tilgange, der virker, og udfordringer, der kan overkommes. Derfor er noget af det første, du kan læse på de følgende sider, vores bedste bud på, hvordan vi i dag som i fremtiden sikrer, at de mange, der er kommet til Danmark, og de, der kommer efter dem, tager skridtet fra flygtning til kollega.

God læselyst!

Kristian Weise,

direktør i Tænk tanken Cevea

Torben Møller-Hansen,

direktør i Foreningen Nydansker

TAK

Rapporten er blevet til med støtte fra **Trygfondens regionale råd Hovedstaden**. For det skal der lyde en særlig stor tak. Projektet har løbende høstet kommentarer og kloge råd fra en ekspertgruppe sammensat af gode kræfter med bred indsigt i feltet.

En særlig stor tak skal derfor også lyde til hver og en af medlemmerne her.

Ekspertgruppen har bestået af

Anne Friis Johansen

Projektchef, CABI

Carsten Lê Madsen

Adm. direktør, Næstved Sprog- og Integrationscenter

Claes Nilas

Kommitteret, Styrelsen for International Rekruttering og Integration

Dina Haffer

Centerleder, Integration, Frederiksberg Kommune

Dorthe Lehm Jensen

Konsulent, KL

Erik Nielsen

Konsulent, LO

Henriette Ipsen

HR-konsulent, Novo Nordisk

Jens Hjarsbech

Seniorøkonom, Axcelfuture

Lasse Bjerregård

Leder af Beskæftigelse & Virksomhedsservice, Lejre Kommune

Peter Halkjær

Arbejdsmarkedschef, Dansk Erhverv

Poul Neergaard

Direktør, Københavns Sprogcenter

Rasmus Brygger

Chefkonsulent, Dansk Arbejdsgiverforening

Søren Carøe

Formand, Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet

LÆSE VEJLEDNING

Formålet med rapporten har været at samle eksisterende og ny viden om integration af flygtninge på arbejdsmarkedet i Danmark.

De væsentligste konklusioner og læringspunkter på tværs af arbejdet har vi fremhævet i afsnittet *Hvad gør vi nu?* på næste side. De seks punkter skal læses som et sæt anbefalinger til, hvor der endnu er rum for forbedringer i den eksisterende indsats, og hvordan vi bedst kigger frem og ruster os til fremtiden.

Derudover består rapporten af tre hoveddele – tre analyser:

Den første analyse *Udfordringer og løsninger i indsatsen til flygtninge* gør status på den beskæftigelsesrettede integrationsindsats for flygtninge, som den ser ud i dag. Analysen præsenterer tre overordnede udfordringer i indsatsen med særligt fokus på samarbejdet mellem kommuner og virksomheder og identificerer mulige potentialer til at overkomme udfordringerne bedre.

Analysen *Halvdelen arbejder – regeringens mål for flygtninge er nået* zoomer ind på Region Hovedstaden og på samspillet mellem de 29 kommuner, virksomheder og flygtninge her. Udover de nyeste tal for området er analysen især bygget op omkring interviews med en række centrale personer i hhv. kommunernes jobcentre og nogle af de virksomheder, der har erfaringer med at ansætte flygtninge hos dem. Vi får deres perspektiv på, hvad der virker, og hvad der er svært i indsatsen i dag.

Med den afsluttende analyse *Hurtigt, holdbart og helt integreret* løfter vi blikket og undersøger indsatser og tilgange i Europa og Norden. Analysen giver konkrete eksempler på politiske løsninger og initiativer i udvalgte lande og et indblik i, hvordan tilgangen til flygtninges integration har forandret sig.

Bagerst i rapporten findes en oversigt over den anvendte *litteratur* og de *relevante bilag*.



HVAD GØR VI NU?

Det går godt med integrationen af flygtninge i Danmark – bedre end man ofte får indtryk af. Flere kommer i job, får en uddannelse og tager del i samfundet omkring dem i fodboldklubber, forældrebestyrelser og som frivillige lokalt. Spørgsmålet er, om det kan holde og blive endnu bedre.

Som led i arbejdet med rapporten har vi i Tænk tanken Cevea og Foreningen Nydansker, på trods af de positive tendenser og stærke resultater af indsatsen i dag, identificeret en række parametre og konkrete muligheder for at sætte ind og gøre indsatsen endnu bedre, og ikke mindst sikre en integration, der kan holde – også i fremtiden. De seks punkter herunder er vores oplæg til diskussion og anbefalinger til nye veje fremad:

1. Få styr på kompetencerne

Der er stadig et stort behov for at arbejde målrettet med kompetenceafklaring af flygtninge. Kommunerne skal lære af de bedste og i højere grad udnytte eksisterende og nye digitale redskaber og platforme til at kortlægge og matche flygtningenes kompetencer lokalt med virksomhedernes behov. Og politikerne bør overveje, om der kan være læring at hente hos vores nordiske naboer, der eksempelvis midlertidigt anerkender kompetencer hos flygtninge for at skabe en hurtigere vej ind på arbejdsmarkedet.

2. De fleste er forskellige

Ikke to flygtninge er ens. Og ikke to virksomheder er ens. Det er derfor helt afgørende, at kommunerne i deres arbejde med den virksomhedsrettede integration har blik for at arbejde målrettet og individuelt. Politikerne skal sikre, at der er fleksibilitet i lovgivningen og i resultatkravene, og virksomhederne skal tage deres del af ansvaret for at forventningsafstemme klart fra begyndelsen og beskrive egne behov, ønsker og bidrag til samarbejdet.

3. Gør det let at være med

Et af de vigtigste parametre for at sikre en god virksomhedsrettet integration af flygtninge er, at de virksomheder, der deltager, kan se værdien i at være med og ikke oplever det som en byrde i dagligdagen. Endnu flere kommuner skal arbejde målrettet med at kommunikere og løbende følge op overfor virksomhederne. Virksomhederne selv kan lære af hinanden – særligt dem, der gør det bedst – og sætte konkrete mål og udtænke arbejds gange, der gør det lettere for flygtningene hurtigt at blive en gevinst i hverdagen.

4. Løft blikket fra jobindsatsen

Alt er ikke gjort med et job. En langsigtet, grundlæggende integration handler både om arbejde, om familieliv og om sproglige færdigheder. Særligt et stigende antal familiesammenførte giver anledning til at kigge på, hvordan kommunerne i højere grad kan arbejde på tværs af indsatser og forvaltninger med henblik på at komme hele vejen rundt. Det kræver måske flere ressourcer nu og her og ofte et nyt blik på den interne organisering. Dermed kalder det også på politisk opbakning lokalt.

5. Uddannelse, uddannelse, uddannelse

Det bedste værn mod dårligere tider på arbejdsmarkedet er at give folk noget at falde tilbage på. Derfor er det særligt aktuelt i gode tider at se på, om der findes flere og nye muligheder for at supplere den virksomhedsrettede integration med uddannelse. Det kan være længere forløb som IGU'en eller kortere kurser og ordinære uddannelser, der giver konkrete kvalifikationer. Ligeledes kan det være ekstra sprogtræning i eller uden for arbejdstid eller ekstra uddannelsesmidler til flygtninge, der allerede er i beskæftigelse. Kommuner, virksomheder og politikere skal sammen udvikle flere modeller for at øge flygtninges kompetencer og uddanne til fremtiden – og undersøge om der er særlige brancher, hvor dette især er aktuelt.

6. Undersøg nye veje

Løntilskud, variationer af den danske model omkring håndværkerfradraget, fast track-initiativer og lignende modeller for flygtninge har hver især vist gode resultater i landene omkring os. Politikerne skal have mod til at se udover traditioner og sædvaner for at gøre indsatsen mere langsigtet. De bør undersøge, om der er hele løsninger eller dele af dem at hente hos vores nabolande, der giver mening på det danske arbejdsmarked eller i kombination med eksisterende løsninger herhjemme. ■



ANALYSE I: UDFORDRINGER OG LØSNINGER I INDSAT- SEN TIL FLYGTNINGE

– Tre aktuelle potentialer for den beskæftigelsesrettede integration

I september 2015 vandrede flygtninge på de danske motorveje. I medierne kunne man se, at almindelige danskere kunne hjælpe med en samlet indsats, og at der var behov for, at Danmark og resten af EU konfronterede udfordringen med et stigende antal af migranter og flygtninge som følge af krig og naturkatastrofer.

Det var en politisk ny situation og et vakuum, som efterfølgende blev udfyldt af mange nye indsatser for at integrere de nyankomne til en tilværelse i Danmark.

I dag er flere flygtninge i uddannelsesforløb og beskæftigelse. Samtidig har Danmark modtaget det laveste antal asylansøgere i ni år – knap 3.500 asylansøgere i 2017 – og der blev i januar til august 2018 visiteret 520 flygtninge¹ til kommunerne.

Flygtningekrisen er foreløbigt afblæst i Danmark. Tilbage står opgaven med at integrere mennesker i forskellige situationer godt; at få flere flygtninge ud på arbejdsmarkedet i de rette jobs og at håndtere, når familiesammenførte familier kommer til Danmark og placeres i kommunerne. I denne første af rapportens tre analyser undersøges den beskæftigelsesrettede integrationsindsats for flygtninge med henblik på at identificere udfordringer og potentialer, der kan forbedre indsatsen.

Formålet med analysen er at kortlægge vidensgrundlaget og foretage en problemorienteret analyse, så aktørerne kan skabe forandring: For flygtninge skal kunne leve bedre liv med flere muligheder i Danmark, og de skal deltage på arbejdsmarkedet og blive en ressource for resten af samfundet. Analysen er baseret på desk research fra de seneste tre års forskning, rapporter, evalueringer og anbefalinger, der har til formål at understøtte vidensgrundlaget og at forbedre den beskæftigelsesrettede integrationsindsats for flygtninge.

Vidensgrundlaget for analysen baserer sig på en kortlægning af eksisterende litteratur og en efterfølgende selektion af de væsentligste undersøgelser og kategorisering af litteraturen med fokus på tre overordnede temaer: a) kompetenceafklaring, b) kontakt og dialog med virksomheder og c) virksomhedsforløb. Supplerende er der gennemført baggrundsinterviews med eksperter fra Cabi, Roskilde Universitet og EVA - Danmark Evalueringsinstitut om indsatserne til flygtninge og indvandrere.

FLYGTNINGE OG FAMILIESAMMENFØRTE

Målgruppen for denne rapportens analyser er flygtninge og familiesammenførte. Det er personer, der har opnået asyl, eller har gyldig opholdstilladelse som familiesammenførte i landet. Analyserne fokuserer på nytilkomne indenfor de seneste fem år, hvor indsatserne har stor betydning for flygtnings arbejdsliv.

Når der ikke er statistiske opgørelser over flygtninge, indgår der data fra gruppen af ikke-vestlige indvandrede. De er taget med, fordi det er den kategori hos Danmarks Statistik, der bedst repræsenterer gruppen af flygtninge.

ANALYSENS CENTRALE FUND

På tværs af det behandlede vidensgrundlag viser analysen, at der stadig er væsentlige barrierer for indsatserne til flygtninge – men at virksomhederne har et stort og delvist uforløst potentiale til at løfte flygtningene ind i det danske arbejdsliv. Det er de virksomhedsrettede indsatser, virksomhedspraktik og løntilskud, der giver de bedste resultater. Men også her er der en vej at gå, for at indsatserne virker systematisk og bliver til længerevarende succeser.

Analysen viser også, at der stadig er behov for at se på tre grundlæggende udfordringer med henblik på at realisere potentielle muligheder for at få flygtninge i beskæftigelse. Interessenter og praktikere oplever, at udfordringerne er barrierer for at få den beskæftigelsesrettede integration til at virke optimalt:

Udfordring I: Manglende kompetenceafklaring

Mangel på kompetenceafklaring kan medføre, at flygtninge indplaceres i forkerte forløb og ikke efter de geografiske hensyn eller med fokus på de uddannelsesmæssige kompetencer, der matcher virksomhedens behov og opkvalificerer flygtningene. Mange flygtninge kommer med ganske lidt skolegang og få færdigheder, der er svære at oversætte for det danske uddannelsessystem.

Udfordring II: Begrænset kontakt mellem parterne

Størstedelen af alle virksomheder i Danmark – syv ud af ti – er positivt indstillede over for at ansætte flygtninge. Langt færre virksomheder er i kontakt med jobcentrene, og jobcentrene identificerer ikke i tilstrækkelig grad forskellige typer af virksomheder og deres jobåbninger.

Udfordring III: Mangel på viden og forskelligartet sagsbehandling

Flygtninge flytter sig mere, hvis de har etableret tillidsfulde relationer til kommune og virksomhed. Her er det væsentligt, at kommunen ser og behandler flygtninge og virksomheder forskelligt og efter behov. Vi ved, at virksomhedsforløb er effektive og hensigtsmæssige, men desværre gælder det for ofte og for mange steder, at de er skruet dårligt sammen, så udbyttet bliver utilstrækkeligt.

Analysen peger ligeledes på tre potentialer, hvor interessenter, politikere og praktikere med fordel kan lægge en ekstra indsats og investere, hvis mulighederne for at realisere en højere beskæftigelsesgrad og et bedre samarbejde om indsatsen til flygtninge skal forbedres:

Potentiale I: Bedre kompetencevurdering og bedre match

Gode overgange fra asylcentre til kommuner er væsentligt, dels for at flygtninge får en tidlig indsats, dels for at flygtningene ikke oplever sig som klienter i et kompliceret system. Her mangler der tilstrækkelige ressourcer og systemer for kompetencevurdering.

Potentiale II: Bedre kendskab til jobåbninger og virksomheders behov for arbejdskraft

Flere flygtninge kan få job, hvis dialogen og kendskabet til virksomhedernes behov øges. Et øget vidensgrundlag vil kunne målrette kommunens og flygtningenes egen indsats mod virksomheder med reelle behov og med de metoder for job-rekruttering, der kendetegner branchen.

Potentiale III: Mere håndholdte og systematiske virksomhedsforløb

Opfølgning, koordination og deling af information mellem aktører sker i dag for ineffektivt. Til trods for at der er udviklet virksomme materialer, kompetenceprofiler, uddannelsesplaner og branchepakker, som kan være udgangspunkt for at forbedre dialog og forløb mellem flygtninge, kommune og virksomhed.

STATUS PÅ DEN BESKÆFTIGELSESRETTEDE INTEGRATIONSINDSATS

I det følgende kortlægges tal og undersøgelser, der beskriver den nuværende status på flygtnings beskæftigelse og integration på arbejdsmarkedet. Tallene og undersøgelserne kan læses som bevæggrunde for at igangsætte indsatsen og som aktuelle resultater af den beskæftigelsesrettede integrationsindsats.

Indsatsene i den beskæftigelsesrettede integration for flygtninge har forandret sig markant de seneste fem år. Arbejdsmarkedets parter, kommunerne og regeringen har afsat midler til at forbedre indsatsene og søsat en række nye initiativer, hvor parterne nu begynder at ane resultaterne.

Et par af de mest centrale initiativer er:

1. Virksomhedspartnerskabet 'Sammen om integration, hvor virksomheder, Jobservice Danmark og jobcentre samarbejder om at integrere flygtninge på arbejdsmarkedet. 'Sammen om integration' satte spotlys på, hvad de store virksomheder kunne løfte.
2. Trepartsaftalen om integration mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter af 17. marts 2016, der bl.a. resulterede i udviklingen af Integrationsgrunduddannelsen (IGU'en), der skal bringe flere flygtninge i job samt sikre, at flygtninge som udgangspunkt kategoriseres som jobparate. I februar 2018 var der på landsplan 846 igangværende IGU-forløb. Af de deltagende virksomheder var 30 pct. i den offentlige sektor og 70 pct. i den private sektor².
3. Topartsaftalen mellem regeringen og KL af 18. marts 2016, der udviklede rammer, organisering og finansiering af integrationsindsatsen, gjorde integrationsprogrammet mere jobrettet og gav bonus til kommuner, der fik mange flygtninge i beskæftigelse.
4. Regeringens nye mål for beskæftigelsesindsatsen, herunder målene om at øge samarbejdsgraden mellem jobcenter og virksomhed og at få flere flygtninge og familiesammenførte – 50 pct. – i beskæftigelse og i selvforsørgelse.

Desuden er integrationsydelsen blevet indført som en lavere overførselsindkomst til flygtninge og indvandrere, der skal påvirke incitamentet for at tage et arbejde. Der findes dog endnu ikke sikre effektstudier, der påviser integrationsydelsens sammenhæng med beskæftigelse.

En stor del af initiativerne beskrevet ovenfor eksisterer i sammenhæng med Udlændingeloven og Integrationsloven, der bl.a. skitserer rollefordelingen mellem asylcentre og kommunen i integrationsindsatsen. Samarbejdet mellem asylcentre og kommunen er centralt for at lave fremskudte og tidlige indsatsen til at hjælpe flygtningene på rette vej og til at sikre den kompetencevurdering, som er nødvendig for at skabe et godt jobmatch.

Fremgang, men plads til forbedring

I de følgende afsnit beskrives den beskæftigelsesrettede integrationsindsats for flygtninge fra flere vinkler. Indsatsen tager primært udgangspunkt i at løfte beskæftigelsesgraden, og her ses en fremgang fra 20 pct. i 3. kvartal 2015 til 43 pct. i 2. kvartal 2018³. Samtidig er antallet af flygtninge faldet markant, og der kom i 2017 for første gang flere familiesammenførte end flygtninge til Danmark. I et bredere samfundsøkonomisk perspektiv kan udfordringen derimod også beskrives som, at der kommer flere ikke-vestlige indvandrere – en gruppe som flygtninge typisk vil være en del af – til Danmark i fremtiden, der generelt udgør en økonomisk udgift for Danmark.

VIVE kortlagde i 2016 og 2017 kommunernes integrationsindsats med henblik på at få ikke-vestlige indvandrere og flygtninge i beskæftigelse. Undersøgelsen viste bl.a., at 91 pct. af variationen mellem kommunernes indsats for flygtninge og familiesammenførte kan forklares ud fra deres rammevilkår, og at der er et forbedringspotentiale blandt kommunerne på 15 pct. De storkøbenhavnske kommuner ligger relativt bedre end andre kommuner i forhold til at få indvandrere i beskæftigelse, men der er stor forskel mellem resultaterne for flygtninge og familiesammenførte⁴.

Der er klareste evidens for, at de virksomhedsrettede indsatsen som løntilskud og virksomhedspraktik virker for gruppen af ikke-vestlige indvandrere. Der er ikke tilstrækkeligt statistisk materiale til at vurdere effekten specifikt for gruppen af flygtninge og familiesammenførte.

Tænketaenken Axcelfuture udgav i juni 2017 en række anbefalinger til forbedring af indsatserne for flygtninge. Anbefalingerne omhandlede bedre virksomhedsforløb, bedre kommunale indsats, forbedret vidensgrundlag og tidlige indsatser. Eksempelvis anbefalede Axcelfuture, at kommunerne får et juridisk rådgiveransvar, at virksomhederne får bedre mulighed for at aflønne flygtninge og en mere erhvervsrettet sprogundervisning⁵.

VIVE og Axcelfutures kortlægning og anbefalinger peger tilsammen på, at der i 2016 og 2017 stadig var store områder, hvor den beskæftigelsesrettede integration til flygtninge kunne forbedres. Derfor er det relevant at undersøge, hvor der er sket forbedringer, og hvor der stadig er potentiale til at gøre det bedre.

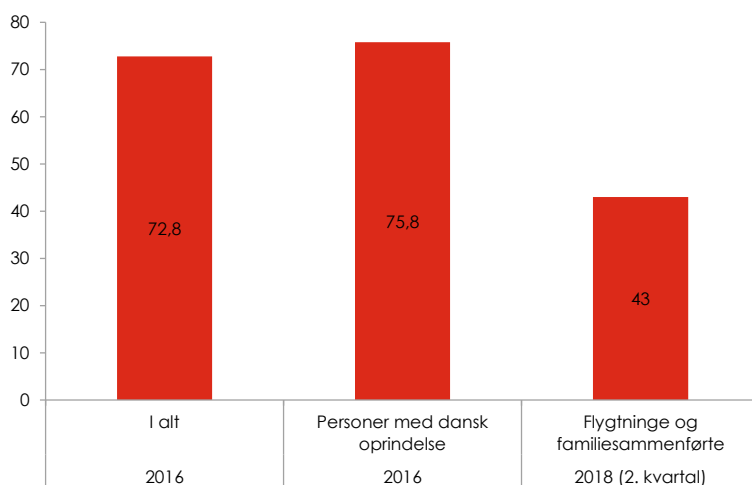
Flygtninge har en lavere beskæftigelsesgrad end andre grupper – også på sigt

Mange af indsatserne og undersøgelserne retter sig mod den grundlæggende udfordring, at flygtninge har en markant lavere beskæftigelsesgrad end resten af befolkningen. Blandt andet fordi flygtninge kommer med traumer samt dårligere uddannelse og forudsætninger for at finde sig til rette på det danske arbejdsmarked.

En undersøgelse fra Danmarks Statistik viser, at flygtninge har en markant lavere beskæftigelsesgrad ti år efter, at de er ankommet til Danmark, end sammenlignelige indvandrere. 3 til 4 ud af 10 flygtninge fra Irak og Afghanistan har job, hvorimod det gælder for 6 ud af 10 indvandrere fra Tyrkiet. Flygtninge får også i højere grad førtidspension og har mere kontakt med sygehusene, omend en stor del af forskellene her kan forklares med, at grupperne er forskellige i køn og alder⁶.

Beskæftigelsesgraden for flygtninge og familiesammenførte er målt som lønmodtagerbeskæftigelse efter tre år i Danmark. Beskæftigelsesgraden for hele befolkningen er 72,8 pct. For gruppen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge er beskæftigelsesgraden 43 pct. på landsplan, mens der er stor variation kommunerne i mellem.

Markant fald i antal flygtninge og familiesammenførte fra 2015 til 2017



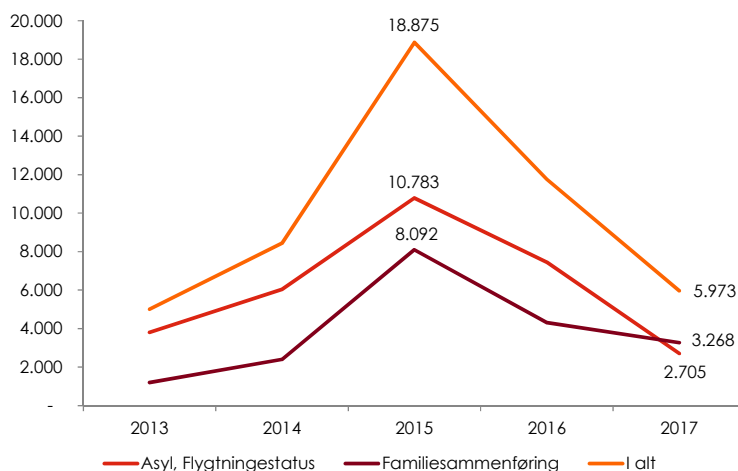
FIGUR 1
Beskæftigelsesgrad i pct. hhv. i alt, for personer med dansk oprindelse og flygtninge og familiesammenførte, 2016-2018

Kilde: Danmark Statistik: RAS200: Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser (ultimo november) efter område, herkomst, alder (16-64 år), køn og frekvens. Og Det Nationale Integrationsbarometer: Andel af 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge i lønmodtagerbeskæftigelse efter 3 år i Danmark, 2. kv. 2015-2. kv. 2018, pct.

Der kommer ikke nær så mange flygtninge til Danmark i dag som for et par år siden. I 2017 fik 5.973 flygtninge og familiesammenførte opholdstilladelse mod 18.875 personer i 2015.

Figur 2 viser, at antallet af flygtninge og familiesammenførte toppede i 2015 for igen at falde kraftigt i 2016 og 2017. 2017 er det første år, hvor der er flere nytilkomne personer med status af familiesammenførte end med status som flygtninge. Samtidig forventes en stigning i antallet af familiesammenførte de kommende år, idet ægtefællerne har ret til familiesammenføring efter tre år.

Der er dog gennemført udlændingestrømninger, der gør, at flygtningefamilierne selv skal betale for transporten af familiemedlemmerne til Danmark⁷. Blandt andet derfor er der stor usikkerhed om antallet af familiesammenførte i fremtiden.



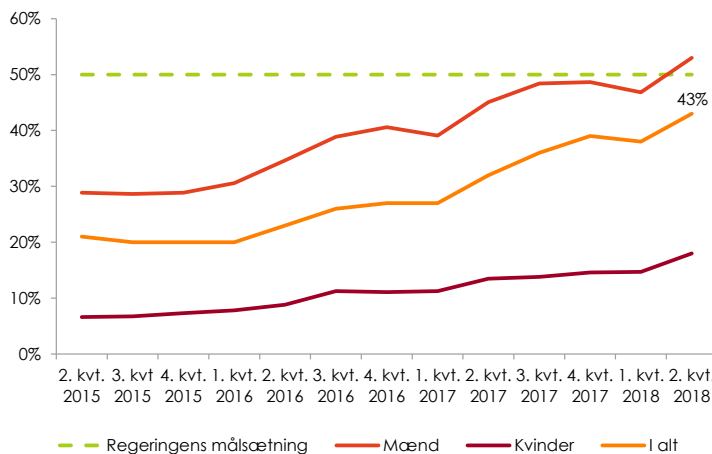
FIGUR 2
Antal nye flygtninge og familiesammenførte i Danmark, 2013-2017

Kilde: Danmarks Statistik: VAN66: Opholdstilladelser (år) efter opholdstilladelsestype og statsborgerskab.

Markant flere flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse

I forbindelse med trepartsforhandlingerne i 2016 satte regeringen et mål om, at hver anden flygtning skulle være i job tre år efter ankomst til Danmark. Det ville ifølge regeringen spare Danmark for 2,5 mia. kr. i 2020⁸.

I 3. kvartal 2015 er 20 pct. af flygtningene i beskæftigelse mod 43 pct. i 2. kvartal 2018 – en beskæftigelsesfremgang på 23 pct.-point. Dog er der en markant større forskel mellem mænd og kvinder end på det danske arbejdsmarked generelt. Hele 49 pct. af mændene er i beskæftigelse efter tre år mod kun 14 pct. af kvinderne – en forskel på 35 pct.-point. At kvinderne har en så markant lavere beskæftigelsesgrad end mændene, kalder på målrettede indsatser over for kvinderne i målgruppen, der blandt andet tager højde for de kulturelle barrierer, der fører til, at kvinder i mindre grad kommer i beskæftigelse.



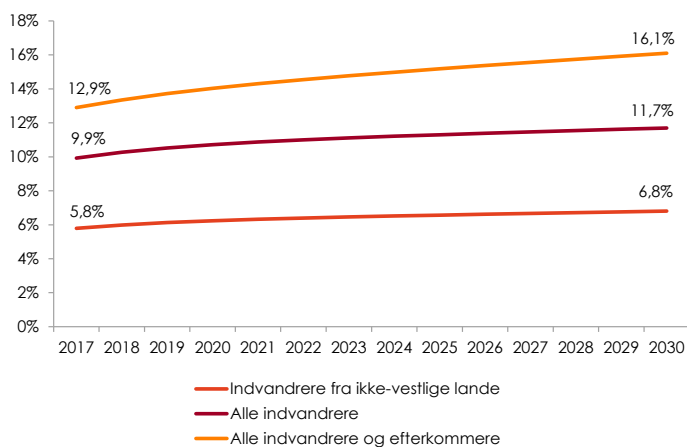
FIGUR 3
Andel af flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse efter 3 år, 2015-2018

Kilde: Det Nationale Integrationsbarometer (set 2018): Andel af 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse efter 3 år i Danmark.

De forrige figurer viser, at den meget positive fremgang skal ses i lyset af, at Danmark i dag tager færre flygtninge, og at det særligt er i den første fase af den beskæftigelsesrettede integrationsindsats, at beskæftigelsesgraden vil være lav for flygtninge. Efter tre år er den i dag oppe på hele 43 pct. Dog er mange flygtninge i støttet beskæftigelse frem for ordinær beskæftigelse.

Nye muligheder for at regne på indsatserne

Det forventes, at flere indvandrere og efterkommere i fremtiden vil komme til Danmark, og at de kommer til at udgøre en større andel af befolkningen end i dag. I 2017 udgjorde ikke-vestlige indvandrere 5,8 pct. og tallet skønnes at nå 6,8 pct. i 2030. I den offentlige debat hører man ofte også andre tal for indvandringen, hvilket bl.a. skyldes, at opgørelserne kan omfatte alle indvandrere eller indvandrere og efterkommere samlet.



FIGUR 4
Befolkningsfremskrivning, indvandrere og efterkommere, 2017-2030

Kilde: Danmarks Statistik: FRDK217: Nøgletal 2017: Fremskrivning af befolkningens bevægelser efter herkomst.
Note: Opgjort som befolkningen ved årets begyndelse. Efterkommere er personer, hvor ingen af forældrene er både danske statsborgere og født i Danmark.

Finansministeriet har lavet redegørelser der viser, at Danmark kunne have sparet 17 mia. kr. i 2015, hvis ikke-vestlige indvandrere får en lige så høj beskæftigelsesgrad som personer med dansk oprindelse⁹.

Beskæftigelsesgraden for flygtninge er relevant, fordi der er en klar sammenhæng mellem beskæftigelse og behovet for offentlig forsørgelse. Dermed sparer Danmark penge, hver gang en flygtning rykker fra offentlig forsørgelse til selvforsørgelse. Det er formentlig urealistisk at forvente, at beskæftigelsesgab mellem flygtninge, indvandrere og den øvrige befolkning helt kan forsvinde. Det skyldes, at gruppen af flygtninge eksempelvis har andre problemer end de ikke-vestlige indvandrere. Derudover er den økonomiske udfordring ved en lavere beskæftigelsesgrad forskellig alt efter, hvilken herkomst det drejer sig om, og hvilken andel gruppen udgør af det samlede antal borgere i Danmark.

Flere projekter arbejder i dag med investeringsmodeller, der kan dokumentere, at det kan betale sig for kommunerne at investere i flygtningeindsatsen. Desuden har Refusionsreformen justeret udgiftsfordelingen mellem kommune og stat med henblik på at øge kommunens udgifter og ansvar ved at have borgere på offentlig forsørgelse i en længere periode. I dag har kommunen 80 pct. af udgiften efter et år og får en refusion af staten på 20 pct. Samtidig er der udarbejdet nye beregningsværktøjer for kommunerne, der dokumenterer potentialer ved at investere i flygtningeindsatserne.

Beregningseksemplet for Frederiksberg Kommune (se tabel herunder) viser, at kommunen kan spare 283.683 kr. per flygtning, de får til at gennemføre en toårig IGU¹⁰.

FULDFØRT IGU PER PERSON	
Sparede udgifter ved at borgeren ikke længere er i forsørgelse (over 2 år)	176.066 kr.
Kommunale nettoindtægter ved at borgeren er i IGU (over 2 år)	31.117 kr.
Resultattilskud (engangsbeløb)	76.500 kr.
Besparelse (over 2 år)	283.683 kr.
Frederiksberg Kommune (17 fuldførte IGU)	
Samlet investering	-354.885 kr.
Samlet besparelse	5.352.057 kr.
Samlet gevinst (over 2 år)	4.997.171 kr.

⁹ – Finansministeriet (2018)

¹⁰ – Udlændinge- og integrationsministeriet (set oktober 2018b)

Samlet peger projekterne, reformerne og beregninger i én retning: Aktørerne er begyndt at arbejde mere strategisk med indsatserne til flygtninge, og der er stort økonomisk potentiale ved at gøre det.

Når de gode tider vender

En af de faktorer, der bidrager til den positive udvikling, er, at Danmark siden 2015 har oplevet en økonomisk højkonjunktur, der har givet mulighed for, at flere på kanten af arbejdsmarkedet er kommet i beskæftigelse. Højkonjunktur kommer i høj grad dem til gode, der ellers befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet, og som der er flere af i gruppen af ikke-vestlige indvandrere end i gruppen af personer med dansk oprindelse. Man kan derved forvente, at når konjunktoren vender, vil den største relative ændring også være blandt de ikke-vestlige indvandrere – blot med modsat fortegn.

Det er derfor helt afgørende at gøre noget nu, mens der er højkonjunktur, for at forebygge, at de personer, der er kommet ind på arbejdsmarkedet, ikke falder ud igen, når en lavkonjunktur rammer. Og for at sikre at alle, der kommer ind hurtigt, også gør det med sigte på både opkvalificering og uddannelse, der kan give dem øgede kompetencer til at matche fremtidens efterspørgsel.

De følgende tre afsnit dykker særskilt ned i nogle af de udfordringer, der allerede viser sig i dag, og undersøger potentialerne ved en forbedret kompetenceafklaring, kommunernes kontakt til og dialog med virksomhederne samt indsatserne med virksomhedsforløb målrettet flygtninge.

GØR KOMPETENCERNE KLARE

UDFORDRING

De kompetencer, som flygtninge kommer med eller har dokumentation for, matcher ikke efterspørgslen på arbejdsmarkedet. Det er svært at finde ressourcer og redskaber til at kompetenceafklare.

POTENTIALE

Fokuser og organiser indsatsen med at kompetenceafklare og matche med erhvervslivet. Nye digitale redskaber og tæt dialog kan understøtte indsatsen.

Udfordring: Manglende kompetenceafklaring

Basalt set handler kompetenceafklaringen af flygtninge om at vurdere to ting: Hvilke kompetencer vedkommende kommer med og hvilke kompetencer vedkommende mangler for at få et job i Danmark og matche efterspørgslen på arbejdsmarkedet. Her gælder det især, at en forståelse for erhvervslivets behov er afgørende for at give flygtninge de bedste forudsætninger for at træde ind i på danske arbejdsmarked.

En effektiv kompetenceafklaring kan bl.a. sikre, at flygtninge placeres i kommuner, hvor der er behov for deres arbejdskraft, og at flygtningene hurtigere kan indplacere i job, der matcher deres kvalifikationsniveau. Dermed kan aktørerne skabe bedre og mere langsigtede jobmatch med virksomhederne. Da det i fremtiden forventes, at familiesammenførte udgør en større andel af den samlede gruppe af nytilkomne i kommunerne, bør kompetenceafklaring tydeligt fokusere på tidlige indsatser til familiesammenførte og inddrage hele familien. Forud for trepartsaftalen om integration mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter i 2016 var der diskussioner om, hvad man kunne gøre for at åbne arbejdsmarkedet

op overfor de flygtninge, der kommer uden uddannelse, sprog og andre direkte anvendelige kompetencer.

Parterne mente, at kvalifikationsniveauet på det danske arbejdsmarked var så højt, at det afholdte nogle flygtninge fra at få job. Ifølge det daværende Udlændinge-, Integrations- og Boligministerium havde halvdelen af de flygtninge, der ankom til Danmark i 1. halvår af 2015, fem til ti års skolegang bag sig; 10 pct. havde ingen eller op til fire års skolegang; 10 pct. kom med en erhvervsuddannelse; 15 pct. med en studentereksamen; og 13 pct. med en videregående uddannelse¹¹.

Integrationsnet peger på, at kompetenceafklaring er en stor udfordring, og at en af grundene er mangel på tilstrækkeligt kvalificerede tolke til at foretage kompetenceafklaringen. Her øgede det høje antal flygtninge i 2015 og 2016 behovet for tolke både i kommunerne og asylcentre¹². Udfordringen her er altså todelt. For det første mangler de nytilkomne tilstrækkelige kompetencer. For det andet har de, der arbejder professionelt med uddan-

¹¹ – Udlændinge- og Integrationsministeriet (februar 2016)

¹² – Integrationsnet (set oktober 2018a)

nelse og integration, ikke tilstrækkelige redskaber til at afklare og vurdere nytilkomnes medbragte uddannelse og kompetencer.

Dermed bliver det vanskeligt at fokusere indsatsen mod det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem. Sandsynligvis vil størstedelen af flygtningene lettest kunne træde ind på et ufaglært arbejdsmarked, men det betyder ikke, at alle flygtninge har brug for den samme indsats. Derudover kan der også være personer, der i dag er kompetencevurderet unøjagtigt.

Potentiale: Større fokus på arbejdsmarkedets behov

Startevalueringen af to- og trepartsaftalerne fra 2016 viser, at der er store udfordringer med overleveringen af information fra asylcentret til kommunen og de kommunale medarbejdere, der varetager opgaven med at hjælpe flygtningene ind på arbejdsmarkedet. Bl.a. er de foreløbige kompetencevurderinger på asylcentre af lav kvalitet¹³. Samtidig udgør familiesammenførte i dag en større andel af de samlede nytilkomne. Derved er der behov for, at kommunerne tilpasser deres indsats til at afklare denne gruppe, der netop karakteriseres ved ikke at skulle bo i asylcentre, men derimod placeres direkte i kommunerne.

Projekt Talent Management, der er et samarbejde mellem Sønderborg Kommune, Danfoss og Asylprojekt Sønderborg, forsøger at skabe en bedre kobling mellem boligplacering, lokale behov for arbejdskraft og den enkelte flygtningens kompetencer¹⁴. Projektet er et initiativ under Industriens Fond og kommer som en reaktion på en oplevelse af mangel på arbejdskraft til industriens virksomheder. Der er afsat 6,5 mio. kr. til arbejdet med at afklare flygtningens kompetencer, mens de stadig er på asylcentret. Sideløbende afdækkes erhvervslivets behov. Projektet peger på, at en del af løsningen kan være at tilføre flere midler til kvalificeret afdækning af kompetencer med tolke og interviews.

Arbejdsmarkedsbalancen er et værktøj under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Værktøjet er relevant for at matche flygtningens kompetencer og boligplacering, da det beskriver efterspørgslen på arbejdskraft inden for forskellige jobtitler og otte regionale arbejdsmarkedsområder i Danmark. Potentialet ligger i, at jobcentre og asylcentre bliver bedre til at bruge værktøjet til at rådgive og allokere flygtninge i retning af de regioner, hvor der enten er mangel på arbejdskraft eller gode jobmuligheder. Værktøjet kan aktivt bruges af flygtninge og sagsbehandlere til at understøtte dialogen om beskæftigelsesmuligheder og kompetencekrav. Dermed kan parterne bedre sikre, at man inddrager de lokale behov for beskæftigelse¹⁵.

Konsulenthuset Qvartz foreslog i marts 2016, at der blev etableret en national kompetenceplatform, der skulle skabe bedre overgange mellem asylcentre og kommunernes indsats. I forskellige former har forslaget om en digital platform til virksomheder, jobcentre og flygtninge været nævnt, idet det kan sikre en transparent og let tilgængelig viden om flygtningens kompetencer efter fælles standarder på tværs af kommunerne¹⁶.

Der bruges endnu ikke systematisk sådan et værktøj. Dog peger analyse tre på potentialer i allerede igangsatte internationale og danske platforme for kompetencer. Samtidig har arbejdsmarkedets parter og andre interessenter over en årrække været med til at tilpasse Open College Network-metoden, der skal give valide kompetencebeviser på uformel læring fra fx jobtræning, virksomhedspraktik og specialskoler¹⁷.

¹³ – Udlændinge- og Integrationsministeriet (juni 2017)

¹⁴ – Industriens Fond (set oktober 2018) og Integrationsnet (set oktober 2018b): "Talent Management"

¹⁵ – Arbejdsmarkedsbalancen (set maj 2018)

¹⁶ – Qvartz (marts 2016)

¹⁷ – OCN Danmark (set marts 2018)

SÆT DIALOGEN FØRST

UDFORDRING

Dialogen mellem jobcenter og virksomhed er ofte sparsom, ikke-organiseret og mangelfuld på trods af begge parter ønske om det modsatte. Det modarbejder muligheden for, at flere virksomheder får gode erfaringer med at ansætte flygtninge.

POTENTIALE

Redskaber, som målrettet undersøger og arbejder med at matche virksomheders behov med kompetenceafklaringen af flygtninge, øger chancerne for at skabe nye jobåbninger for flygtninge og en positiv relation til potentielt kommende arbejdsgivere.

Udfordring: Sparsom kontakt på tværs

Samarbejdet med virksomhederne er centralt for de kommunale jobcentres indsatser. Derfor har det også været et erklæret mål for regeringen, at jobcentrenes samarbejdsgrad med virksomheder steg – med fokus på alle målgrupper og ikke kun flygtninge. Til formålet har mange jobcentre ansat flere virksomhedskonsulenter, der i samarbejde med sagsbehandlere skal øge kendskabet, dialogen og kontakten til virksomhederne. Det er dog meget forskelligt, hvilke forudsætninger – både med hensyn til uddannelse og opgaver – virksomhedskonsulenterne har for at løse opgaven i jobcentrene. Derfor er det stadig en udfordring, at kommunerne og virksomhederne ikke i tilstrækkelig grad udnytter – og har viden om – de muligheder, som lovgivningen giver. Flere parter karakteriserer derimod den viden, som hhv. jobcenter og virksomhed har, som asymmetrisk. Det vil sige, at parterne ikke har den samme viden eller har afstemt, hvad der skal ske i samarbejdet om virksomhedsforløb, hvilket besværliggør et passende og lærerigt jobmatch for flygtninge.

Flere undersøgelser peger på, at der er potentiale til at få flere flygtninge i job, hvis samarbejdet mellem jobcentre og virksomheder forbedres. I en ny undersøgelse fra kommunernes blad Momen- tum viser det sig, at 6 ud af 10 kommuner oplever, at virksomhederne er blevet mere eller meget mere åbne for at samarbejde om virksomhedsrettede tilbud og jobåbninger til flygtninge¹⁸. En undersøgelse fra 2016 af Dansk Erhverv i samarbejde med Cabi af 464 tilfældigt udvalgte virksomheder viser, at syv ud af ti virksomheder er positivt indstillede overfor at tage en flygtning ind på arbejdspladsen. Til gengæld er det kun hver femte virksomhed, som det lokale jobcenter har kontakten indenfor det seneste år¹⁹. Det viser, at der er potentiale til at få flere flygtninge i beskæftigelse, hvis kontakten mellem jobcenter og virksomhed intensiveres.

Samme billede tegner sig i en analyse fra Dansk Arbejdsgiverforening, der viser, at 40-55 pct. af virksomhederne gerne ansætter flygtninge i virksomhedspraktik, løntilskud, IGU-forløb eller ordinært arbejde. Her er 72 pct. af virksomhederne ikke blevet kontaktet af et jobcenter²⁰. Derudover viser en undersøgelse foretaget af analyseinstituttet Wilke for Dansk Arbejdsgiverforening, at tre ud af fire af de adspurgte virksomheder aldrig har fået henvist flygtninge eller ikke-vestlige indvandrere af kommunen med henblik på et muligt job²¹. En telefonsurvey i Projekt Talent Management viser dog også, at mange virksomheder ikke ser flygtningene som oplagt arbejdskraft, og at de bl.a. ser manglende kompetencer og sprogkundskaber som en barriere²².

Samlet peger undersøgelse på, at der er behov for at forbedre dialogen mellem parterne. Derudover bør kommunerne i højere grad være i stand til at identificere forskellene på virksomhederne samt kortlægge virksomhedernes respektive behov, jobåbninger og muligheder for at opkvalificere flygtningene – og dermed udnytte det potentiale, der ligger hos de forskellige aktører. Dialogen og kontakten mellem parterne handler ikke kun om skabe et godt match i første omgang. Der er også potentiale til at sikre, at flygtninge kan fastholde ansættelsen i en virksomhed, hvis kommunen løbende følger op og sikrer en konstruktiv dialog mellem flygtningene og virksomhederne.

Potentiale: Forstå virksomhederne og find jobbene

I kontakten mellem kommune og virksomheder er det vigtigt at fokusere både på den indledende kontakt, der kan identificere jobåbninger og potentialer hos virksomheder, og den løbende kontakt, efter at en flygtning er kommet i et virksomhedsforløb.

Der er gode muligheder for, at flere virksomheder kan finde arbejdskraft – og at flygtninge vil kunne få arbejde, hvis virksomhederne og kommunernes jobcentre øger indsatsen for at vise de aktuelle jobåbninger og sikre en kontinuerlig dialog med hinanden. Der er også behov for, at man udvikler metoder til at henvende sig til virksomheder, der passer til de eksisterende rekrutteringsveje i brancherne, og at virksomhedskonsulenter i jobcentrene

18 – KL (maj 2018)

19 – Berlingske Business (2016)

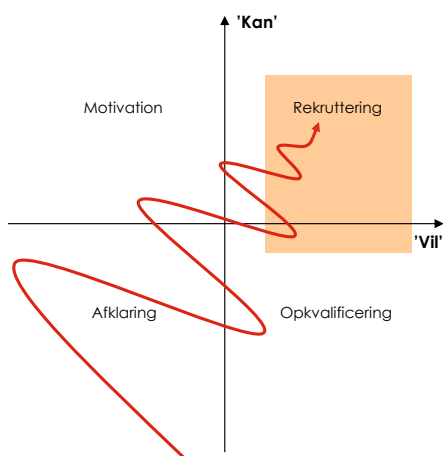
20 – Dansk Arbejdsgiverforening (2017)

21 – Agenda

– DA's nyhedsbrev (2016)

22 – Integrationsnet (2017b)

opkvalificeres til at håndtere relationerne til virksomhederne og den forskelligartede målgruppe af flygtninge. I forbindelse med at identificere potentialet af jobåbninger for flygtninge er det centralt at afveje, hvorvidt (eller hvor mange af) de virksomheder, som ikke har et samarbejde med et jobcenter, der reelt har et potentiale til at ansætte nytilkomne flygtninge og familiesammenførte. Meget små virksomheder og virksomheder med behov for meget specifikke faglige kompetencer kan måske ikke umiddelbart tage flygtninge ind som en del af arbejdspladsen. Omvendt kan der være et relativt stort potentiale for beskæftigelse i de mindre virksomheder, som man med det hidtidige fokus på store virksomheder i virksomhedspartnerskabet 'Sammen om Integration' ikke har forløst. Matchkrydset²³, som vist på figur 5, er et af de redskaber, der kan bruges til at analysere flygtningenes forudsætninger for at få job og derved skabe et bedre match mellem flygtning og virksomhed.



FIGUR 5
Matchkrydset

Kilde: Integrationsret (2017a)

Matchkrydset kan give viden om, hvilke typer af virksomheder og jobåbninger, der er behov for. Der skelnes bl.a. mellem, hvordan flygtningens egen motivation ('vil') og reelle forudsætninger for at træde ind på arbejdsmarkedet ('kan') fordeler sig. I kommunernes samarbejde med virksomheder, kan arbejdet med matchkrydset bruges til at skelne mellem virksomheder, der ønsker at ansætte en flygtning for at imødekomme virksomhedens eget behov for at rekruttere – rekrutteringsvirksomheder – og virksomheder, der ansætter flygtninge for at tage et socialt ansvar for at opkvalificere kandidater – afklarings- eller opkvalificeringsvirksomheder.

Matchkrydset kan på den måde bruges til at matche flygtninge ud fra deres motivation og kompetencer med enten en rekrutteringsvirksomhed eller en opkvalificeringsvirksomhed. Ved at lave dette skel og bruge det i matchet mellem flygtninge og virksomheder kan parterne imødekomme nogle af risiciene i de eksisterende indsats, så som at virksomhederne kun tager de bedste kandidater (længst uddannede og rekrutteringsparate), eller at den lille andel af flygtninge med videregående uddannelse bliver ansat i stillinger med arbejdsopgaver, som de er overkvalificeret til.

I det tidligere omtalte projekt Talent Management brugte parterne nye metoder til at komme i kontakt med virksomhederne, der passede til de respektive brancher og deres måde at rekruttere arbejdskraft på. Det drejede sig bl.a. om at lave og dele video-CV'er, at sende CV-postkort og på anden vis præsentere kandidaterne som jobparate overfor virksomhederne²⁴. Projektet havde succes med at henvende sig til virksomheder om efterspurgte kompetencebehov. Samtidig kunne aktørerne i projektet dokumentere, at flygtningene var relevant arbejdskraft og kunne løse de pågældende arbejdsopgaver.

Fra Udlændinge- og Integrationsministeriet har der også været fokus på et øget og forbedret samarbejde mellem kommuner og virksomheder. I juni 2017 oprettede ministeriet puljen Etablering af lokale virksomhedsnetværk og tværkommunale samarbejder med frist i oktober 2017. I puljen var der afsat 3,5 mio. kr. med det formål " (...) dels at støtte etableringen af lokale virksomhedsnetværk, med henblik på at sikre en tæt dialog mellem kommuner og virksomheder, dels at støtte etableringen af strukturerede tværkommunale samarbejder, så match mellem flygtninge og virksomheder ikke begrænses af kommunegrænserne"²⁵.

TÆNK DET HELE MED

UDFORDRING

Flygtninge, der kommer til Danmark, er en meget divers gruppe med forskellige behov, forudsætninger og kompetencer. Sandsynligheden for at skabe gode indsatser sænkes, hvis ikke der fra starten tænkes i individuelle forløb.

POTENTIALIALE

Sæt borgeren i centrum. Det gælder også for integrationsborgere med flygtningebaggrund. Individuelle helhedsindsatser og forskellige afklaringsredskaber kan bruges til sikre lige forventninger mellem flygtning, kommune og virksomhed.

Udfordring: Forskellige kompetencer og forudsætninger hos målgruppen

På tværs af aktører og vidensgrundlaget efterspørges der en mere differentieret forståelse og praksis for virksomhedsforløb, der tager højde for og tilbyder forskellige indsatser, alt efter hvilken flygtning og virksomhed der er tale om. En mere håndholdt tilgang om man vil. Der er ofte mange forskellige forløb og aktører inde over flygtninges integration og vej til uddannelse og beskæftigelse. Når vejen både består af forløb fra asylcenter til kommune samt fra uddannelse, sprogskole og praktik til løntilskud og ordinær ansættelse, er det centralt, at de forskellige parter koordinerer og overleverer relevant information til og mellem hinanden.

Der er stærk evidens for, at virksomhedsforløb som løntilskud og virksomhedspraktik er de mest hensigtsmæssige og effektive indsatser til at få borgere i beskæftigelse. Det gælder også gruppen af ikke-vestlige indvandrere, mens det statistiske materiale for flygtninge er så begrænset, at der ikke kan siges noget lignende med samme sikkerhed. Der er dog ikke noget, der taler imod, at det også skulle gælde for flygtninge og familiesammenførte, selvom der for gruppen kan være andre barrierer at tage højde for som kultur, sprog og traumer²⁶.

Flere undersøgelser peger derfor også på det centrale i at skabe tillidsfulde relationer, hvor flygtninge, sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter samarbejder kontinuerligt med virksomhederne og hinanden. Her er der behov for anerkendelse af, at selvom flygtninge i dag som udgangspunkt kategoriseres som jobparate, så står de med meget forskellige forudsætninger. Nogle kan relativt hurtigt tilpasse sig og træde ind i en ordinær stilling. Andre flygtninges vej til beskæftigelse tager længere tid, fordi de har dårligere forudsætninger for at lære nyt, og det kan være svært for det danske system at bygge oven på og udvikle deres medbragte viden.

Potentiale: Håndholdte og systematiske forløb kan hjælpe flygtningene hele vejen

Der er allerede i dag udviklet forskellige redskaber, der kan understøtte en differentieret tilgang til den enkelte flygtning bl.a. med fokus på kompetencer, men også øvrige forhold. Udover matchkrydset, som omtalt ovenfor, kan der også være behov for at kigge på, hvorvidt der er tale om en flygtning eller en familiesammenført. Flygtninge skal igennem en asylproces, der blandt andet kan give mulighed for kompetenceafklaring forud for boligplacering. Denne proces kommer familiesammenførte til flygtninge ikke igennem, da de er boligplaceret, når de kommer til Danmark.



Dermed ved kommunen i visse tilfælde ikke, at familiesammenførte kommer til kommunen, og hvornår det sker. Det giver udfordringer med at forberede familiesammenførte til det danske arbejdsmarked. Talent Management udviklede derfor som en del af deres projekt en typologi over forskellige typer af flygtninge, som er illustreret i nedenstående figur, der netop kan skabe klarhed over dette.

Typologien kan sammen med matchkrydset give viden om flygtningene og være udgangspunkt for dialogen mellem virksomhed og kommune. Dermed kan redskaberne være et første skridt til at løse udfordringen med at skabe en forskelligartet sagsbehandling og håndholdte virksomhedsforløb med henblik på at sikre et godt kompetence- og jobmatch.

Et andet redskab er såkaldte trappemodeller, der klargør forventninger og krav til de respektive parter og aktører på forskellige tidspunkter i forløbene.

FIGUR 7
Trappemodeller – trinvisse forventninger og krav

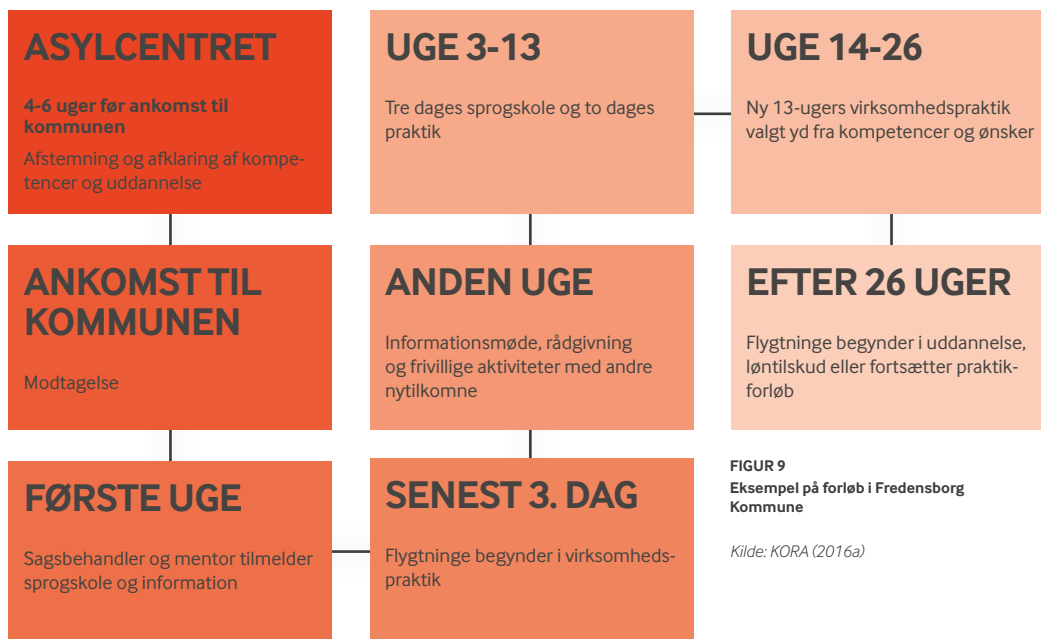
Kilde: Cevea pba. Cabi, Integrationsnet og Foreningen Nydansker.



Parterne og de professionelle, der arbejder med integration og uddannelse, oplever, at trappemodellerne tydeliggør forventninger og krav. Dermed er de med til at skabe mening og sikre progression i forløbene hen imod målet om ordinær beskæftigelse²⁸.

Forud for et virksomhedsforløb er det også relevant at se på, hvilket forløb der eksisterede forud, sideløbende og efterfølgende for flygtningene. Det er relevant, fordi det kortlægger hvilke andre udfordringer – såsom traumer, sprog og manglende færdigheder – som flygtningene samtidig skal håndtere. Nedenfor har KORA eksempelvis beskrevet otte skridt for et forløb for flygtninge i Fredensborg Kommune. Forløbet går i gang, allerede før flygtningene kommer til kommunen og skal gerne munde ud i virksomhedspraktik.

Forløbsbeskrivelser er med til at sikre, at flygtninge og kommuner tydeligt kommunikerer, hvad der skal ske på forskellige tidspunkter i forløbet. Samtidig sikrer forløbsbeskrivelserne, at ethvert skridt i forløbet kan begrundes i et mål om beskæftigelse eller uddannelse. Det samme gælder for udarbejdelse af kompetenceprofiler, uddannelsesplaner og andre aftaler om eksempelvis virksomhedsforløb, der kan fungere som dokumentationsmateriale.



Her sikrer skematiske og systematiske opfølgninger mellem parterne, at virksomhedsforløbene har en høj kvalitetsstandard for alle. Værktøjerne er med til at skabe positive relationer til flygtningene, så de oplever, at det offentlige samarbejder meningsfuldt og hensigtsmæssigt med virksomhederne og yder en effektiv støtte for at få dem i beskæftigelse. ■

PROJEKT 500 HAR SAT DEN INDIVIDUELLE TILGANG I SYSTEM

I Projekt 500 gjorde Cabi og Integrationsnet i samarbejde med en række kommuner en indsats for at hjælpe 500 ledige familie- og ægtefælleforsørgede med ikke-vestligbaggrund i arbejde.

I en evaluering af projektet udarbejdet af LG Insight konkluderes det i tråd med ovenstående, at den personlige relation har stor betydning i indsatsen.

Et andet centralt læringspunkt fra projektet er, at målgruppen har meget forskellige baggrunde, og en del af succesen med projektet kan forklares med fleksible og individuelle indsatser.

Samlet har projektet øget deltagernes jobsøgningsaktivitet, faglige mobilitet og styrket deltagernes anvendelse af netværk uden for hjemmet²⁹.



ANALYSE II: HALVDELEN ARBEJDER – REGERINGENS MÅL FOR FLYGTNINGE ER NÅET

– Flygtnings arbejdsmarkedsintegration
i Region Hovedstaden under lup

Da regeringen i sit oplæg til trepartsforhandlingerne i marts 2016 offentliggjorde en målsætning om, at hver anden flygtning i Danmark skal være i arbejde, var der mange, der mente, at barren var sat for højt. Integration på arbejdsmarkedet er et langt sejt træk med mange udfordringer og barrierer undervejs, der ikke forsvinder af sig selv eller uden videre i kølvandet på store armbevægelser og ambitiøse mål.

Ikke desto mindre er det sket.

De første 10 af 29 kommuner i Region Hovedstaden har indfriet regeringens mål om at få flere end 50 pct. af flygtningene i beskæftigelse efter tre år, og Københavns Kommune har i dag 53 pct. flygtninge i arbejde. Samtidig er en stor andel flygtninge i virksomhedsrettet aktivering. Det har krævet knofedt og koncentreret samarbejde, fejlslagne forsøg, 'op på hesten igen'-attitude og ikke mindst vilje til at få tingene til at lykkes – både i hver enkelt af kommunerne og ikke mindst hos de virksomheder, der står i den anden ende af indsatsen.

I denne analyse zoomer vi ind på Region Hovedstaden og på udvalgte kommuner og virksomheder her. Vi har interviewet otte personer i kommunernes jobcentre og seks i virksomheder i de pågældende kommuner. De fleste interviewpersoner hører hjemme i kommuner indenfor regionen, hvor vi har sikret variation mellem brancher, geografi og øvrige rammevilkår. For at kunne sammenligne omfang, ligheder og forskelle, er der i tillæg interviewet en række personer i udvalgte kommuner på Sjælland uden for hovedstadsområdet. Tilsammen giver interviewene et indblik i, hvad der virker i indsatserne i dag, og hvor der er plads til forbedringer og mere øvelse.

Interviewene er suppleret med dataindsamling om kommunernes beskæftigelses- og integrationsstrategier og tal fra Det Nationale Integrationsbarometer. Datakilderne er udvalgt både for at vise, hvor der er stor variation mellem kommuner og virksomheder selv inden for den samme region, mens der på andre områder er mere ens udfald og tilgange til indsatserne.

ANALYSENS CENTRALE FUND

Analysens centrale fund kan skitseres med tre overskrifter. Det handler om en stærk koordinering på tværs, om nær kontakt til flygtninge og virksomhed og om praktikken i hverdagen.

Sammenhæng er alfa og omega

Mange steder arbejdes der ud fra en sammenhængende tilgang, hvor sprog, uddannelse og job tænkes sammen i integrerede tilbud og virksomhedsforløb til flygtninge. Virksomhedsforløbene lider dog stadig under udfordringer og barrierer med at fastholde, motivere og skabe jobmatch, der er gensidigt udviklende for parterne. Det erfarer virksomheder og kommuner eksempelvis, når virksomhederne trækker sig, i det øjeblik de selv skal dække lønudgiften, eller når flygtningene ønsker at flytte til en anden by, men klemmes af, at de andre kommuner ikke vil overtage integrationsansvaret og sikre dem en ny bolig.

Her virker de sammenhængende indsatser, som nogle kommuner formår at tilbyde borgerne. Med en samlet indsats lykkes kommunerne i højere grad med at afdække parternes (dvs. virksomhedernes og flygtninges) motivation og finde gode løsninger.

Nær kontakt skaber bedre samspil

Flere kommuner udtrykker, at en tidlig indsats og god modtagelse er vigtig i arbejdet med gruppen af flygtninge og familiesammenførte. Det vigtigste har vist sig at være at fokusere på interaktionen med borgeren og at give god rådgivning om brancher og jobmuligheder. Helt centralt i den forbindelse er samtalen med borgeren samt virksomhedskonsulenternes rolle og viden om jobåbninger, der fremhæves for at skabe gode relationer og resultater for borgeren.

Samtidig ser kommunernes situation markant anderledes ud end for to-tre år siden. I dag får kommunerne meget få nye flygtninge, og målgruppen de skal sætte ind overfor er forandret, så det i højere grad handler om fastholdelse i eksisterende forløb, sprogundervisning og uddannelse samt at få den sidste gruppe i beskæftigelse.

Praktiske udfordringer og administration skaber problemer

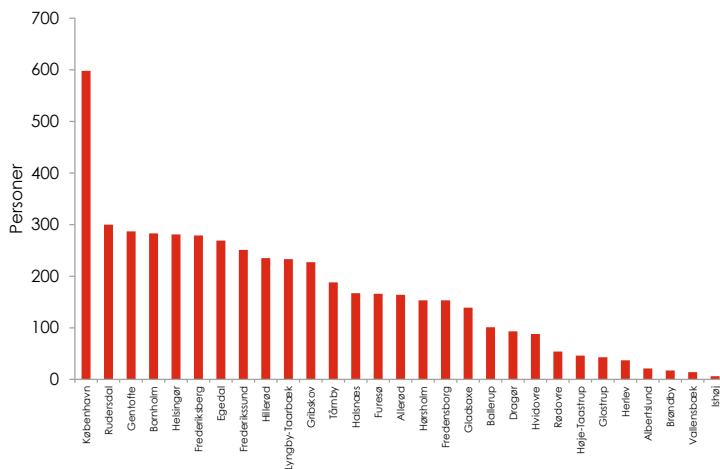
Flere virksomheder er meget motiverede for at løfte flygtninge med beskæftigelsesforløb, men oplever samtidig en række udfordringer, der kan give bump på vejen. Det handler i høj grad om praktiske og administrative udfordringer. Og det handler om kultur – herunder både intern modstand i virksomheden samt misforståelser og manglende motivation blandt nogle flygtninge.

FLYGTNINGEINDSATSEN I TAL – REGION HOVEDSTADEN

Det følgende afsnit baserer sig hovedsageligt på såkaldte nøgletal fra Det Nationale Integrationsbarometer, der opgør viden og data på en række centrale områder vedrørende integrationsindsatsen i alle landets kommuner. På enkelte af nøgletallene mangler der tal fra kommuner med under 10 flygtninge, og der forekommer efterregistreringer i opgørelserne, hvilket i mindre omfang får de registrerede tal til at afvige fra virkeligheden. Kommunerne håndterer i dag flygtningeindsatsen vidt forskelligt og med forskellige resultater. Der er dog også en række socioøkonomiske og kompetencemæssige forskelle mellem kommunerne og de tildelte flygtninge, som denne analyses talmateriale ikke kan tage højde for³¹.

Københavns Kommune har som den største kommune 598 flygtninge og familiesammenførte, der er omfattet af integrationsprogrammet i april 2018. Derefter følger de nordsjællandske kommuner med et antal på 200-300 flygtninge og familiesammenførte, mens at der er færrest i Vestegnskommunerne, hvor det mange steder drejer sig om under 100 personer. En række kommuner, herunder København, har i nogle af årene været såkaldt nul-kommuner og dermed ikke fået nogle flygtninge i de pågældende år.

Af de kommunale beskæftigelsesstrategier og i interviews med kommunerne fremgår det, at mange kommuner har gennemgået et paradigmeskift, der er en central del af lovgivningen i dag. Med paradigmeskiftet forstås, at man er gået fra at tænke i flygtninge som aktivitetsparate, der skulle have uddannelses- og sprogindsatser, til at tænke flygtninge som jobparate, der skal have beskæftigelsesindsatser. I dag erklæres langt størstedelen af flygtningene for jobparate, og det kan derfor forventes, at de hurtigt skal ud i virksomhedsforløb. Der er dog stadig stor forskel på, hvor mange flygtninge, der vurderes jobparate mellem kommunerne. I Frederikssund Kommune er det 87 pct. af flygtninge og familiesammenførte, der er erklæret jobparate, mens det i Hvidovre og Frederiksberg er 57 pct.



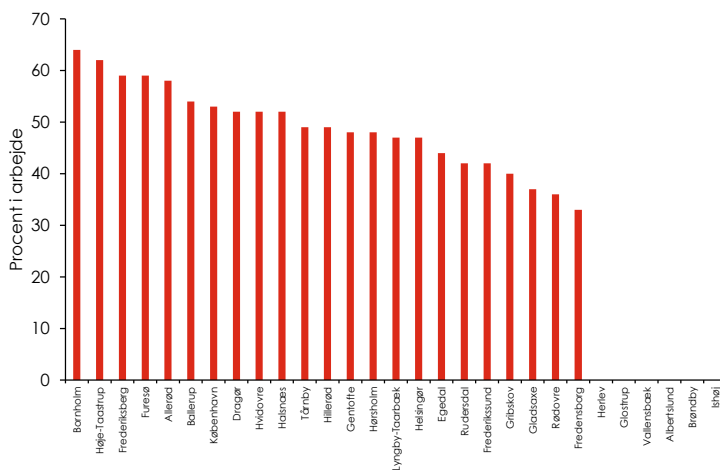
FIGUR 1
 Bestand af 18-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge omfattet af integrationsprogrammet - 1. april 2018

Kilde: Integrationsbarometer (set september 2018)

Beskæftigelsen går markant frem – 53 pct. er i arbejde i København

Flere af de interviewede kommuner påpeger, at det går langt bedre med beskæftigelsen af flygtninge end for få år tilbage. De har færre ledige flygtninge og primært et behov for at arbejde med den målgruppe, der enten ikke kan eller vil arbejde, som nogle af dem udtrykker det.

Derudover arbejdes der med gruppen af beskæftigede flygtninge og på at målrette indsatsen til brancher med mange jobåbninger, stor efterspørgsel og stort potentiale for målgruppen. Senest har en analyse fra KL vist, at der ansættes flere med ikke-vestlig baggrund indenfor rengøring, SOSU-området og dagtilbud, end der ansættes danskere. Rockwool Fonden har vist, at særligt flygtningekvinder har en højere beskæftigelsesgrad nogle år efter, at de har påbegyndt en kompetencegivende uddannelse³².



FIGUR 2
 21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med 3 års ophold i Danmark i lønmodtagerbeskæftigelse - 2. kvartal 2018

Kilde: Integrationsbarometer (set september 2018)

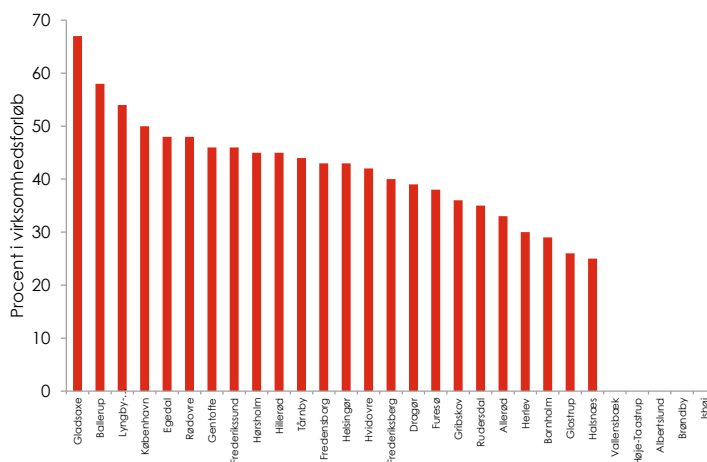
I dag er de første 10 af de 29 kommuner i Region Hovedstaden over den nationale målsætning om at få 50 pct. i beskæftigelse. Heriblandt Københavns Kommune med 53 pct., der samtidig har den største totale andel af flygtninge. Data opgøres ikke for kommuner hvor befolkningsgruppen er under 10 personer og fremtræder derfor som 0-værdier.

Bornholm og Høje-Taastrup udmærker sig ved at have den største andel, der er i beskæftigelse efter tre års ophold i Danmark med mere end 60 pct. Frederiksberg, Furesø, Allerød, Ballerup, København, Dragør, Hvidovre og Halsnæs er de andre kommuner der lever op til ministeriets mål om, at 50 pct. er i beskæftigelse. Alle de resterende kommuner har en beskæftigelsesprocent over 30 pct. for flygtninge og familiesammenførte. Fredensborg har den laveste på 33 pct. Et væsentligt forbehold ift. netop disse tal er, at selvforsørgende flygtninge indimellem vælger at

flytte til andre kommuner, der af forskellige årsager – udover jobmæssige – er attraktive at bo i. Det gør, at nogle kommuner vil opleve, at deres selvforsørgende og beskæftigede flygtninge flytter, mens andre kommuner vil opleve tilflytning af beskæftigede flygtninge. Det kan skabe positive beskæftigelseseffekter omkring eksempelvis en kommune som København, der ikke nødvendigvis hænger sammen med en særlig aktiv indsats fra kommunens side.

Stor variation i arbejdet med virksomhedsforløb og IGU

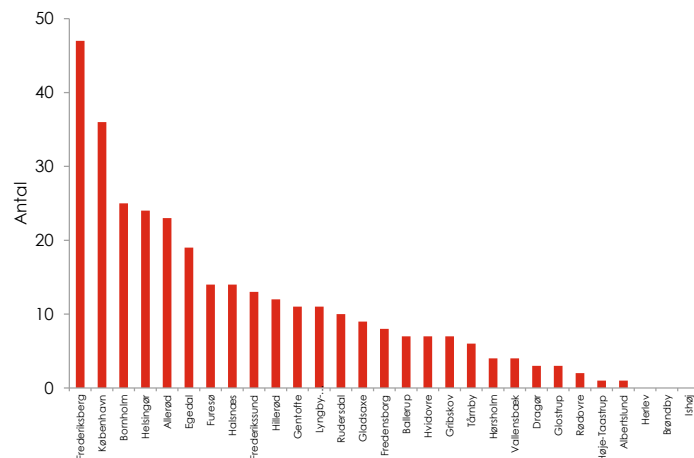
Gladsaxe Kommune er det sted, hvor den største andel i integrationsprogrammet er i virksomhedsforløb. I størstedelen af kommunerne er andelen mellem 50 og 35 pct., mens det i Glostrup og Halsnæs Kommune kun er henholdsvis 26 og 25 pct., der er i virksomhedsforløb. At nogle kommuner lykkes med at få flygtninge i beskæftigelse, mens nogle i højere grad kun får flygtningene i virksomhedsforløb, indikerer, at der er en forskellig sammensætning af flygtninge i kommunerne. Nogle flygtninge har kompetencer og motivation til hurtigt at træde ind på det ordinære arbejdsmarked, mens andre har behov for mere opkvalificering, uddannelse og sprogtræning, før de er parate. Samtidig optræder flygtninge i virksomhedsforløb i statistikkerne som i støttet beskæftigelse men dermed også som en del af de beskæftigede.



FIGUR 3
Nøgletal 5 - Andel af 16-64-årige integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet i virksomhedsrettet aktivering - august 2018, i pct.

Kilde: Integrationsbarometer (set september 2018)

Frederiksberg Kommune har med 47 registrerede IGU-forløb det højeste antal forløb i hovedstadsområdet. Tallet er noget lavere i Københavns Kommune – 36 forløb – på trods af at kommunen er noget større og har mange virksomheder at samarbejde med. Det laveste antal IGU-forløb finder man i Høje-Taastrup og Albertslund Kommune, hvor der kun er registreret ét IGU-forløb, samt i Herlev, Brøndby og Ishøj Kommune, hvor der ikke er registreret nogen IGU-forløb. Det er bemærkelsesværdigt, at Høje-Taastrup var en topscorer over lønmodtagerbeskæftigelse efter tre år for flygtninge, men ikke har mange IGU-forløb. Dermed er der ikke nogen entydig sammenhæng mellem uddannelsesforløb og en høj beskæftigelsesgrad, hvilket kan være naturligt, fordi sprog- og uddannelsesforløbet i starten kan have en negativ fastholdelseeffekt på beskæftigelsen. Dog ligger de fleste kommuner, der klarer sig godt på ét nøgletal, også relativt pænt på de andre nøgletal.



FIGUR 4
Nøgletal 6 - Registrerede IGU-forløb - Juli 2016 - august 2018

Kilde: Integrationsbarometer (set september 2018)

DER SKAL STRATEGI TIL

Alle kommunerne, der er indgået i analysen, har udviklet særskilte strategier for flygtninge- og integrationsindsatsen blandt andet som reaktion på det store antal af flygtninge i 2015-16 (se tabel s. 30). Flere steder består strategierne af hensigtserklæringer om intensiverede samarbejder med erhvervsforeninger, virksomheder og civilsamlingsorganisationer. Samtidig understreges det, at flygtninge mødes med klare forventninger og rådighedskrav.

Det forventes i integrationsstrategierne, at alle kan arbejde, hvilket understreges af, at flygtningene i udgangspunkt kategoriseres som jobparate. I tillæg tilbydes der eksempelvis i Helsingør Kommune også virksomhedsrettede forløb for aktivitetsparate, mens Holbæk Kommune har ekspliciteret, at manglende kendskab til dansk ikke er en hindring for at få et arbejde. Flere kommuner beskriver også, at de arbejder med at finde jobs og afstemme forventningerne inden for nogle realistiske jobfunktioner, der passer til flygtningenes kompetenceområder.

Nogle af kommunerne i Region Hovedstaden, mere specifikt Furesø, Lyngby-Taarbæk, Frederiksberg og Helsingør Kommune, udmærker sig ved at have konkrete mål, der afspejler regeringens mål om, at 50 pct. af flygtningene skal være i beskæftigelse. Furesø Kommune har et mål om, at beskæftigelsesfrekvensen skal være den samme for flygtninge som for øvrige ikke-vestlige borgere. Lyngby-Taarbæk Kommune har mål om, at 40 pct. skal være i beskæftigelse og 52 pct. i virksomhedsforløb. Og Frederiksberg Kommune forholder sig ifølge beskæftigelsesplanen i høj grad til, at de skal ligge godt blandt sammenlignelige kommuner.

Desuden har kommunerne mere processuelle mål, såsom at flygtninge skal være i beskæftigelsesrettede tilbud en måned efter ankomst. Kommunerne har også koordineringsmål om at øge overblikket over samarbejder med virksomheder. Endelig har kommunerne også mål for særlige målgrupper, eksempelvis i Holbæk Kommune hvor man undersøger beskæftigelsesindsatser for nyankomne kvinder.

ERFARINGER FRA KOMMUNERNE: STYR PÅ INDSATSEN FRA A TIL Å

Flere steder beskriver kommunerne, at de har øget fokus på samarbejdet med virksomheder. Kommunerne oplever, at det har været en central ledelsesopgave at definere kerneopgaven og fjerne andre forstyrrelser, så medarbejderne oplever at blive understøttet i at koncentrere deres kræfter og tid om borgerne og virksomhedernes jobåbninger.

Flere ledere i kommunerne understreger, at fokus på kerneopgaven, teamet og det udadvendte arbejde er afgørende. Flere af kommunerne understreger ligeledes, at de har arbejdet med at intensivere det opsøgende arbejde over for virksomhederne, bl.a. ved at ansætte flere virksomhedskonsulenter. Samtidig sidder en række medarbejdere også med tværgående roller som koordinator, tovholder eller lignende. Sociale værdier som trivsel og samarbejde fremhæves internt, og eksternt kan udadvendte personer og aktiviteter resultere i, at kommunen bliver bedre til at sælge forløb. Andre steder understreger kommunerne også, at progression i arbejdet sikres via kontinuerlig dokumentation, koordination og opfølgning. Samtidig oplever flere af virksomhederne også, at der er behov for at kommunen følger løbende op, efter at virksomhedsforløbene er påbegyndt.

I kommunerne gør de en stor indsats i starten for at skabe en god modtagelse og tidlig indsats overfor flygtningene, når de kommer til kommunen. Interviewene med kommunerne peger ikke på, at kommunernes geografi fører til gennemgående forskelle i indsatsen og mødet med flygtningene. Her spiller den enkelte flygtnings familiesituation og kompetencer en større rolle. Eksempelvis beskriver de i Holbæk Kommune en tilgang – der går igen i kommunerne i Region Hovedstaden – hvor de arbejder med at få logistik, boligplacering, familieforhold, information og det første møde til at spille sammen, i det øjeblik flygtningene er placeret.

Vi får meddelelsen fra flygtningecentrene. Nu skal denne her borger til Holbæk. Og så modtager vi borgeren på Holbæk Banegård, og så har vi en midlertidig bolig, som borgeren placeres i. Det er som oftest enlige mænd, men hvis det er hele familier, så tager vi højde for det (...) Så indkaldes de til en førstegangssamtale med en jobkonsulent, hvor vi får lavet integrationskontrakten og den formalia, der nu skal til. Og så går vores indsats sådan set i gang med at finde ud af, hvilke kompetencer borgeren kommer med. Nogle gange er det afdækket udmærket på asylcentrene, og andre gange er det ikke så godt afdækket – strategisk leder, Holbæk Kommunes jobcenter

UDDRAG FRA STRATEGIER FOR FLYGTNINGE- OG INTEGRATIONSINDSATSEN I INTERVIEWEDE KOMMUNER

Kommune	Status og handlepunkter i de seneste beskæftigelsesstrategier, herunder punkter for integration og flygtninge IGU per person	Mål for indsatsen
Furesø	Hensigtserklæring mellem kommunen, Furesø erhvervsforening og Furesø Industriforening om at skabe virksomhedspraktikker.	Samme beskæftigelsesfrekvens for flygtninge som øvrige ikke-vestlige borgere. Tidligst muligt og senest en måned efter ankomst er de i beskæftigelsesrettet tilbud.
Lyngby-Taarbæk	Nyt paradigme for den beskæftigelsesrettede integrationsindsats blev besluttet i august 2016 og betyder, at alle nyankomne flygtninge og familiesammenførte bliver mødt med klare krav og forventninger om straks at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. Job først – alle er jobparate til en start og fokus på at formidle til ordinære jobåbninger	40 pct. af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge skal være i beskæftigelse i gennemsnit over månederne i 2018. 52 pct. af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der modtager integrationsydelse, skal være i virksomhedsrettet tilbud i gennemsnit i 2018. Overblik over virksomheder som jobcentret samarbejder med om integration.
Frederiksberg	Der har været en positiv udvikling på integrationsområdet på Frederiksberg det seneste år. Det nye mål er ikke opfyldt for de flygtninge og familiesammenførte, der ankom i 2014, men hvis man måler gruppen, der ankom i 2015, er andelen, der er i beskæftigelse på 45,1 pct. to år efter ankomst (juni 2017). Regeringens målsætning med den nye lovgivning på integrationsområdet er, at beskæftigelsesfrekvensen for flygtninge og familiesammenførte skal være minimum 50 pct. målt 3 år efter modtagelsen. Med den udvikling, der er sket på integrationsområdet på Frederiksberg indenfor det sidste år, vil det på sigt ikke været urealistisk i løbet af en kort periode at leve op til Regeringens målsætning. Siden medio 2016 har Frederiksberg arbejdet med branchepakkekonceptet som den primære beskæftigelsesrettede del af integrationsindsatsen, hvor der er ansat en branchepakkekoordinator og bl.a. strategien Job i Fokus. Initiativer i 2018: Hurtig kompetenceafklaring, Integrationsgrunduddannelse, branchepakker og selvforsørgelse i fokus.	For kontanthjælpsmodtagere omfattet af integrationsprogrammet skal Frederiksberg som minimum ligge på gennemsnittet af klyngen for andelen i beskæftigelse 3 måneder efter afsluttet aktivering. For kontanthjælpsmodtagere omfattet af integrationsprogrammet skal Frederiksberg som minimum ligge på gennemsnittet af klyngen for andelen i beskæftigelse 12 måneder efter afsluttet aktivering. Andelen i beskæftigelse af kontanthjælpsmodtagere omfattet af integrationsprogrammet 3 måneder efter afsluttet integrationsprogram skal være på mindst 40 pct.
Helsingør	Vedtaget model for styrket beskæftigelsesrettet integrationsindsats. Virksomhedsrettet indsats understøttes af danskuddannelse. Aktivitetsparate tilbydes også virksomhedsrettet indsats fra 2 til 5 virksomhedskonsulenter og ansatte ledere.	60 % af flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse efter 3 år. Stigende antal af flygtninge og familiesammenførte i beskæftigelse eller uddannelse. Målet er 42 % pr. 31. december 2018.
Ringsted	Fra 2013 til 2016 er der ankommet 95 flygtninge og 22 familiesammenførte. Tallet stagnerede i 2017, men en del familiesammenføringer forventes. Udfordringen er at sikre opkvalificering til realistiske jobfunktioner og jobåbninger indenfor deres kompetenceområde.	Alle flygtninge skal bestå danskuddannelsesprøve, helst på minimum niveau 2. Øge selvforsørgelse, fastholde fokus på ordinær uddannelse og øge antallet af flygtninge i IGU.
Holbæk	Kommunen har en særskilt Integrationsstrategi – for borgere med indvandre- og flygtningebaggrund på tværs af kerneområder. Flygtninge anses som jobparate og manglende kendskab til det danske sprog anses ikke som en hindring. Nytteindsats kan anvendes. Med henblik på opkvalificering anvendes branchepakker. Hvis flygtninge har åbenlyse faglige færdigheder, men ikke formelle kompetence, så tilbydes kompetenceafklaring og vurdering med henblik på at få papir på færdighederne.	At reducere antal helårspersoner på integrationsydelse fra 320 til 312. Kommunens integrationsråd og udvalget Uddannelse og Job har pålagt jobcentret at undersøge særlige beskæftigelsesindsatser for nyankomne kvinder.

Ofte bliver der brugt mange ressourcer på forberedelse. Det praktiske forløb kan kommunen godt forberede sig på, men i forbindelse med kompetenceafdækning, så er det varierende, hvad kommunen skal gøre, fordi det afhænger af samspillet med asylcentret. Gennemgående er det dog, at de fleste kommuner har et beredskab, som kan håndtere flygtninge med forskellige forudsætninger og familiesituationer og står klar med tilbud og forpligtelser.

Kortlægning giver overblik

Flere kommuner påpeger også, at jobmatchet mellem virksomhed og flygtning kræver, at arbejdsmarkedet er kortlagt. Mange af kommunernes igangsatte strategier har i dag det til fælles, at de undersøger arbejdsmarkedet, før de aktiverer borgeren. I flere af kommunerne har man et brancherettet fokus enten med deciderede branchepakker med sammenhængende forløb indenfor specifikke brancher, eller et løsere koncept rettet mod store ufaglærte brancher med mange jobåbninger. I flere kommuner er dét en strategi, der både retter sig mod flygtninge og andre grupper på beskæftigelsesområdet som eksempelvis kontanthjælps- og dagpengemodtagere. Her understreger kommunerne vigtigheden af, at praktikken kan føre noget mere med sig – enten yderligere kompetencer eller mulighed for job – så ingen kommer i udsigtsløs virksomhedsaktivering. Virksomhedskonsulenten i Ringsted Kommune beskriver opgaven således:

Med branchepakkerne har vi været begrænset af, at det kun var indenfor de brancher, der var mangel på arbejdskraft på Arbejdsmarkedsbalancen. Men eksempelvis detail, der skal man kunne meget dansk til kundebetjening. Transport, der skal man have et kørekort. Bygge og anlæg, der skal de stå meget tidligt op om morgenen. I industrien har Danish Crown taget en del, men både haft nedskæringer og opsving (...) Alt det får vi afstemt med virksomheden inden, og så forklarer vi borgeren det; at det er de her betingelser, der er på den her arbejdsplads. Udfordringen er nogle gange at forklare, at forløbet er lidt længere, og at det nogle steder ikke er med mulighed for job – men kun til træning.

– virksomhedskonsulent, Ringsted Kommune.

På tværs af interviewene ser vi, at flere kommuner selv angiver, at branchepakker og kortlægning af arbejdsmarkedet i kombination med inddragelse af flygtningene om vejen til arbejde, har været afgørende for, at de er blevet bedre til at forventningsafstemme i kommunerne – og til at tilrettelægge individuelt strukturerede forløb sammen med flygtningene og virksomhederne.

Afstemte forventninger: Træning eller fast job?

I Frederiksberg og Ringsted Kommune taler de eksplicit om rekrutteringsvirksomheder og træningsvirksomheder – begreber, der hænger sammen med brugen af branchepakker, og hvor langt flygtningene er i praktikforløbene på vej mod rekruttering. Begreberne fungerer især i forventningsafstemningen med flygtningene: Hvis man er i en træningsvirksomhed, så kan man forvente fokus på optræning og tillæring af nye færdigheder. I rekrutteringsvirksomheder er der en anden mulighed for, at man kan forvente, at virksomheden kan aftage flygtningene og ansætte dem ordinært. Virksomhederne får også mere klarhed over opgaven og flygtningenes progression ved brug af termer som ovenstående, der klarlægger forventninger og forpligtelser.

I flere af de interviewede virksomheder gælder det, at de virksomheder, der primært opfatter sig som træningsvirksomheder frem for rekrutteringsvirksomheder, ofte har mange serviceopgaver, der kræver kundekontakt. Derfor forventes der stabilitet og et udbygget dansk sprog af deres ordinære medarbejdere. Samtidig oplever flere kommuner, at det i den nye økonomiske og politiske situation i 2018 ikke i samme omfang giver mening at arbejde med branchepakker, der kræver et relativt stort antal af flygtninge. Eksempelvis nævner de i Holbæk Kommune, at branchepakkekonceptet ikke passer så godt, når der ikke længere kommer så mange flygtninge, og når der ikke er så mange større virksomheder, der kan aftage flygtningene.

BRANCHEPAKKER – MÅLRETTET INDSATS MED FOKUS PÅ JOB

Branchepakker er sammenhængende forløb, som med udgangspunkt i det lokale arbejdsmarked og gennem målrettede virksomhedsforløb opkvalificerer borgerne og viser dem vejen til beskæftigelse.

Forløbet med branchepakkerne bygger på fire dogmer:

- Branchepakker tager altid udgangspunkt i de krav og normer, der er gældende inden for de respektive brancher.
- Alle faglige elementer i Branchepakker er relevante og skal forstås og opleves som meningsfulde for borgeren.
- Forløbene skal være effektive og bygge på princippet om kortest mulig vej til arbejdsmarkedet. Vi spiller ikke borgerens tid.
- Borgerne skal anerkendes og respekteres, og samarbejdet skal bygge på tydelige aftaler om rettigheder og pligter. Rettigheder og pligter følger lov og nærværende kvalitetskrav.

Foreningen Nydansker, 2018

På trods af at flere kommuner påpeger det positive i den økonomisk højkonjunktur, så betyder det også, at den tilbageværende målgruppe er dem, der har sværest ved at komme i job. De har brug for mere støtte til at få hverdagen til at hænge sammen, samtidig med at de har færre kvalifikationer til at træde ind på arbejdsmarkedet. I den nye situation ser flere kommuner en værdi i at forberede sig på, at højkonjunktoren ikke varer evigt. Når lavkonjunktoren kommer, så risikerer de flygtninge, der i dag er i arbejde, at være de første, der bliver arbejdsløse. Derfor ser kommunerne nu et behov for at fastholde og sikre en mere langtidsholdbar integration, hvor sprog og uddannelsesindsatser intensiveres, samtidig med at flygtninge er i job eller i virksomhedsforløb.

ERFARINGER FRA VIRKSOMHEDERNE: ENKEL PRAKTIK OG KLAR KOMMUNIKATION VISER VEJ

Flere af de interviewede virksomheder arbejder systematisk og engageret med at få flygtninge i beskæftigelse og integrere dem på arbejdspladsen, men de møder også en række udfordringer. For det første skal virksomhederne først løse deres hovedopgave og levere deres produkt eller tjenesteydelse til kunderne. Det kan gøre det svært at understøtte medarbejdere og flygtninges integration og trivsel og samtidig løse de lavpraktiske udfordringer i den daglige produktion. For det andet tager dialogen med kommunen og flygtningene tid. Her ønsker virksomhederne, at kommunikationen er god, men administrativt let at håndtere. For det tredje er der en masse unikke arbejdsgange og læring på virksomheden, som flygtninge og kommunen skal forstå, hvis jobmatchet skal fungere. Flere af virksomhederne oplever, at de meget hurtigt kan fornemme, om forløbet bliver godt eller skidt. Eksempelvis oplever de i Kvickly i Stenløse, at en fjerdedel af flygtningene ikke har den rette indstilling til at være en del af arbejdspladsen. De møder enten ikke op, eller også har de ikke tilstrækkelig med motivation.

Det skal give mening at gøre noget godt

Flere virksomheder nævner, at de har en særlig motivation for at hjælpe flygtninge i arbejde: En motivation, som kommunen kan bruge i deres dialog med virksomhederne. Ofte har virksomhederne tidligere haft kontakt til kommunen og taget andre målgrupper af borgere i beskæftigelsesforløb samt gjort en ekstra social indsats over for personer på kanten af arbejdsmarkedet. Og selvom virksomhederne naturligvis er styret af deres økonomiske bundlinje, og flygtningene skal passe ind i forretningen, så erfarer både virksomhederne og kommunerne, at virksomhederne også viser tålmodighed i oplæringsfasen og agerer som ansvarlige partnere i den beskæftigelsesrettede integrationsindsats. Samtidig er der en masse lavpraktiske udfordringer og en virksomhedskultur, som flygtningene skal tilvænnes. En butikschef ser det både som en udfordring og udvikling for hans medarbejdere – og for flygtningene.

Jeg ser det også som en udvikling for os. Jeg har mange unge ledere, som så har at gøre med voksne mennesker, der ikke kan forstå sproget, ikke vil praktikken – der er mange forskellige ting – og det er rigtig god udvikling i at håndtere situationer, som de ellers ikke ville komme ud for. Det er motiverende, synes jeg.
– butikschef, 7-Eleven

Han ser et stort læringspotentiale blandt sine medarbejdere og ledere ved, at de skal håndtere mennesker, der i udgangspunktet er meget forskellige fra dem selv. Det udvikler arbejdspladsen og personerne, når de skal håndtere og kommunikere på tværs af sproglige og kulturelle skel. Disse færdigheder kan være motiverende og gavnlige at udvikle som multinational virksomhed med mange menneskelige interaktioner. Derudover oplever de forløbsansvarlige i både Kvickly Stenløse og i 7-Eleven, at tiden er en barriere. Mangel på tid gør det både svært at udvikle flygtninges færdigheder og at skabe gode relationer, hvor begge parter investerer i samarbejdet. Flere virksomheder oplever i den forbindelse, at udfyldelse af kontrakter og andre papirer samt kontakten til kommunen bliver til en administrativ byrde. En virksomhed beskriver, at den administrative byrde indadtil i virksomheden bliver svært at forklare overfor andre i lederteamet og øger risikoen for, at kolleger og andre ledere opfatter virksomhedsforløbene med flygtninge som spild af tid og dobbeltarbejde. Det peger på, at tiden for mange af virksomhederne er en meget begrænset ressource, og hvis det administrative er besværligt – eller bare opfattes sådan af kontaktpersonen eller andre i virksomheden – så hæmmer det virksomhederne vilje til at samarbejde.

Økonomien er en øm tå

Interview med virksomhederne og kommunerne viser, at de økonomiske incitamentter også spiller en væsentlig rolle for, om virksomhederne har lyst til/er indstillet på at løfte en indsats overfor flygtningene. Eksempelvis fortæller den faglige integrationskoordinator i Lyngby-Taarbæk Kommune følgende:

Vi oplever tit, at borgere falder tilbage til ledighed efter flere måneders praktik og ansættelse med løntilskud, når ordinær ansættelse kommer på tale. Nogle af arbejdsgiverne bakker ud og siger: Det har vi ikke midler til (...) Det

er også en faktor, der spiller en afgørende rolle omkring borgerens motivation for deltagelse i praktikforløb. Så længe arbejdsgiver ikke afholder hele lønudgiften, er flygtninge attraktiv arbejdskraft, men når arbejdsgiverne skal afholde hele lønudgiften, kommer der nogle barrierer, som arbejdsgiver ikke har nævnt før, i form af: borger kan ikke tale dansk, borger kan ikke løse opgaver, m.v.”

– Faglig koordinator, Lyngby-Taarbæk Kommune

Kommunen oplever i flere tilfælde, at ligeså snart flygtningene skal ordinært ansættes og virksomheden skal afholde hele lønudgiften, så ønsker nogle af virksomhederne at komme ud af samarbejdet. Ansvar er fælles, for både kommunen og virksomheden har ansvar for, at virksomhedsforløbene reelt er beskæftigelsesrettede.

Eksemplet fra Lyngby-Taarbæk Kommune er ikke nødvendigvis repræsentativt for alle virksomheder og kommuner. Det er dog et billede på, hvordan nogle forløb ikke ender med at blive en langvarig succes, fordi der i kommunikationen og forventningsafstemningen mellem parterne enten er blevet lovet for meget. Eller at forløbene ikke har indfriet den ene eller begge parter forventninger.

Når kommunikationen kortsletter

Hos McDonald's har de både oplevet gode og mindre gode samarbejder med kommunerne. Et af eksemplerne, som en forløbsansvarlig i McDonald's fortæller om, viser, hvordan klar kommunikation og enighed om målet med samarbejdet er kernen i at få et forløb til at fungere:

Vi havde en virksomhedskonsulent, der bare var en 'sælger', og jeg synes godt nok, han var hård over for borgeren og talte ned til dem, da de var nede i restauranten hos mig. Det var slet ikke det, jeg ville, og jeg tog derfor dialogen med ham. Han var ikke lydhør, så jeg skrev en mail og cc projektlederen. Det skete der ikke rigtigt noget ved, og derfor ringede jeg endelig til hans afdelingsleder og så sagde: 'Prøv at hør: Du er nødt til at blive oplyst om, hvad der foregår. Enten så får vi en ny kontaktperson, eller også så stopper samarbejdet helt med kommunen, for jeg gider ikke det her. Det er ikke værdigt'. Han sagde med det samme, at det var meget overraskende for ham, og vi fik så en ny virksomhedskonsulent, hvorefter tingene ændrede sig markant

– Office Manager, McDonald's

En stor virksomhed som McDonald's har i dette tilfælde en koordinator, der kan fastholde virksomhedens egen kultur og indstilling til medarbejderne, samtidig med at han har tilstrækkelig erfaring til at vide, at andre kontaktpersoner, virksomhedskonsulenter og kommuner ville handle anderledes. I andre virksomheder – blandt andet de små og mellemstore – er det langt fra tilfældet. Derfor understreger eksemplet, at den gode kommunikation mellem virksomhed og kommune er alfa og omega, og at det kræver tid, energi og ind i mellem svære samtaler, for at det kommer til at fungere.

INTERNE LÆRE-PROGRAMMER I STORE VIRKSOMHEDER

Store virksomheder, der engagerer sig i integrationen af flygtninge, har ofte gode muligheder for oplæring med standardiserede processer, hvilket karakteriserer flere af interviewene i de store virksomheder.

Her indgår e-læring, test og sprogmentorer, og der er mulighed for løbende at opbygge flygtninges kompetencer ved at placere dem forskellige steder i processen. Her er mulighederne for at lære gode, fordi der både er sidemænd, computer og kommunikation via skærme, der kan illustrere, hvad der er svært at forstå uden sprog.

I McDonald's har man derudover sat klare mål til at beskrive forventningerne til flygtningene:

1. at virksomhedspraktikanten/ flygtningen udvikler sit danske sprog,
2. at de lærer at lave en burger
3. og at de trives i miljøet på arbejdspladsen

Virksomheden har de samme forventninger til flygtningene som til andre medarbejdere, og der er en høj grad af vægt på kommunikation, kerneopgave og trivsel.

En pointe ved det er, at medarbejderne skal indgå på lige vilkår med de samme arbejdsopgaver som andre medarbejdere, for at relationerne på arbejdspladsen fremstår ligeværdige og skaber accept. For virksomheden er en af fordelene ved flygtninge, at de kan få meget loyale medarbejdere i en ung branche med høj jobomsætning.

ERFARINGER MED IGU'EN: GODT PÅ VEJ, MEN IKKE I MÅL

En række virksomheder og kommuner, der har medvirket i analysen, har allerede taget hul på at bruge IGU'en som en vej til samarbejde om arbejdsmarkedsintegrationen af flygtninge. Indtil videre viser erfaringerne, at der både er gode og svære elementer at følge op på.

På det mindre hotel Sørup Herregaard har de haft mange flygtninge i virksomhedspraktik og har i dag en enkelt ansat på ordinære vilkår og en kokkelev i et IGU-forløb.

Det har krævet energi fra virksomheden at have kontakt med kommunen og flygtningene, og flere flygtninge er stoppet på grund af manglende motivation eller problemer på hjemmefronten. Andre har fravalgt IGU'en, fordi det ikke er økonomisk attraktivt og svært at kombinere med andre lønindkomster, eller fordi begge parter i stedet foretrækker normale elewilkår. Til gengæld er Sørup Herregaard positivt stemt overfor deres nuværende IGU-forløb.

Dog oplever den nuværende kokkelev i IGU-forløb ikke, at han fik et tilstrækkeligt udbytte ud af de supplerende AMU-kurser, fordi der ikke var tæt nok sammenhæng med arbejdsopgaverne i dagligdagen, fortæller den ansvarlige på hotellet:

Mange af de kurser, han havde, var om rengøring, og det var irrelevant, fordi han var i lære som kok og selvfølgelig gerne ville vide noget om madlavning

– Hotelchef, Sørup Herregård

Sørup Herregård og andre virksomheder oplever, at de længere IGU-forløb giver gode forudsætninger for, at både flygtningene og virksomheden investerer i at udvikle sig og arbejde sammen. Dels fordi virksomheden har medarbejderen i mindst to år, hvilket gør det mere rentabelt at investere både økonomisk og menneskeligt i flygtningene og forløbene. Dels fordi flygtningene i højere grad oplever, at have mulighed for at opbygge og videreudvikle deres færdigheder.

På De Forenede Dampvaskerier oplever de, at hvis de sammenligner lønnen i et IGU-forløb med løntilskud, så får flygtningene kun det halve ved en IGU. Samtidig er administrationen af virksomhedspraktik og løntilskud lettere for virksomheden at arbejde med. I Socialministeriet har de i forbindelse med deres IGU-forløb erfaret, at det er svært både for dem og borgeren at navigere i de offentlige systemer og forholde sig til skiftet fra elevløn til uddannelsesgodtgørelse. Det har givet problemer økonomisk for flygtningene, og administrativt for Socialministeriet. Her ville de ønske, at der var en lettere indgang og adgang til at søge støtte. En løsning kunne være, at virksomheden udbetalte al lønnen og stod for administrationen og efterfølgende refusion hos myndighederne.

Samtidig fremhæver eksempelvis Frederiksberg Kommune, at IGU'en er en af de bedste løsninger til at integrere og lære det danske sprog for flygtninge, fordi den giver en god vekselvirkning mellem arbejdspladsen og udvikling af sprog og færdigheder.

Sammen giver interviews og andre datakilder et indtryk af, at intentionerne i IGU'en er gode, men at der stadig er udfordringer med læringsudbyttet og med at gøre forløbet attraktivt for flygtninge sammenlignet med andre former for virksomhedsforløb.

På den baggrund kan man frygte, at for få IGU-forløb fuldføres, og at flygtningene som følge får dårligere dansk-sproglige og uddannelsesmæssige kompetencer end ellers. Eksisterende viden på integrationsområdet viser, at den beskæftigelsesrettede integration bliver mere holdbar, hvis flygtningene løbende udvikler færdigheder og danskundskaber, så de på sigt nærmer sig borgere med dansk oprindelse. ■





ANALYSE III: HURTIGT, HOLDBART OG HELT INTEGRERET

– Internationale erfaringer og best practice
for indsatser til flygtninge

EU og de nordiske lande blev i 2015-2016 alle påvirket af det, der senere hen er blevet kaldt "flygtningekrisen". Men landene handlede ikke i enighed eller ens, og de har haft markant forskellige forudsætninger for at håndtere situationen. Forudsætninger, der både handler om geografi og sociale, politiske og strukturelle rammer i landene.

I dag er situationen mere stabil og antallet af flygtninge, der kommer til Danmark og Europa, er faldet markant. Derfor kan vi nu med større overskud se tilbage og sige mere om, hvad der viste sig at virke, og hvor der stadig er stort potentiale ved at justere og finde på nye tiltag. Hvad kan Danmark lære af sine nabolande? Er der politiske innovationer, indsatser og initiativer, som vi burde sætte i gang? Eller områder hvor vi ikke er nær så langt og i stedet må lære af dem, der klarer det endnu bedre?

Det er det, vi undersøger med analysen her. For indimellem er det vigtigt, at vi kigger udover landets grænser og spørger, hvad vi kan lære af de andre lande, som ligner os. Måske har de draget lignende erfaringer. Måske har de fundet andre løsninger. Faktum er, at det af forskellige årsager ikke går lige godt med den beskæftigelsesrettede integration af flygtninge alle steder, og at interessen for denne analyse blandt andet udspringer af en erkendelse af, at Danmark ikke er ligeså gode som eksempelvis vores naboer i Sverige til at sikre en mere langsigtet holdbar integration på arbejdsmarkedet.

Med en så stor andel flygtninge i beskæftigelse, som tilfældet er i dag, er det på tide at overveje, om strategien for integration også er holdbar, når den økonomiske konjunktur vender. Risikoen er, at de sidste, der kom ind på arbejdsmarkedet, også bliver de første, der ryger ud fra arbejdsmarkedet, når økonomien bliver dårligere.

Fleere lande samt kommunale og lokale aktører balancerer mellem indsatser, der skal sikre en både hurtig og holdbar integration. For at sikre en hurtig integration ønsker man, at flygtninge starter så hurtigt som muligt på arbejdsmarkedet. Samtidig ønsker man, for at sikre en holdbar integration, at de uddanner sig, lærer sproget og bidrager med kvalificeret arbejdskraft – gerne på samme tid og så hurtigt som muligt³³.

En stor del af analysen beskæftiger sig med Norden og Nordeuropa. Det er gjort af fire årsager: For det første fordi det ofte er lettere at lære af nogen, der minder om os selv og de øvrige nordiske lande har nogenlunde de samme strukturelle forudsætninger for den beskæftigelsesrettede integration af flygtninge som Danmark. For det andet vurderer OECD, at mange af de mest omfattende integrationsprogrammer i Europa er udviklet her. For det tredje kan Danmark sammen med de øvrige nordiske lande kategoriseres som en særlig hoveddestination under flygtningekrisen, hvilket har foranlediget politisk reaktion og handling. Og sidst men ikke mindst har debatten om flygtninge fyldt meget i Tyskland, Holland og de nordiske lande. En debat, der afspejler efterspørgsel på nye løsninger og politiske svar³⁴.

Analysen er hverken den første eller sidste, der kigger internationalt på tværs af den viden, der eksisterer om den beskæftigelsesrettede integration. Særligt to kilder har dannet grundlaget for denne analyse af internationale erfaringer og best practice for indsatser til flygtninge. Eurofound har samlet lovændringer og incitament for at ansætte flygtninge for syv af de nærliggende lande til Danmark, og Nordregio har udgivet et vidensoverblik over politikforslag og indsatser til at fremme beskæftigelsesrettet integrationen af flygtninge i Norden. Sammen med flere andre kilder udgør de grundlaget for denne analyse.

³³ – Dutch Department of Social Affairs and Employment (2017)

³⁴ – OECD (2016) & Eurofound (2016)

ANALYSENS CENTRALE FUND

Den samlede analyse giver et billede af, at vi i Danmark har draget mange af de samme erfaringer som landene omkring os. Men der er også løsninger og indsatser i landene omkring os, som Danmark kan lære af, fordi de giver bedre resultater, herunder primært højere beskæftigelsesfrekvens.

Analysen ser på særligt tre områder i tilgangen til flygtninge, der indikerer et større skifte i flygtningepolitikken på europæisk plan, hvor særligt de nordiske lande udmærker sig. Derudover peger analysen på fire politiske løsninger, der er gjort i de lande, vi ofte sammenligner os med, og som vi herhjemme kan kigge til i udviklingen af nye løsninger eller justering af eksisterende ordninger.

Nye bevægelser i tilgangen til flygtninge

- Sprog og uddannelse fremtidssikrer indsatsen: Danmark og flere af de øvrige nordiske lande har de seneste år fokuseret på job og beskæftigelse så hurtigt som muligt. Det kan vise sig uhensigtsmæssigt for beskæftigelsessituationen for flygtninge på længere sigt, hvis det bliver på bekostning af et varigt løft af sprog og kompetencer – også når flygtninge har fået ordinære job. Den økonomiske højkonjunktur og de ikke-vestlige indvandreres noget lavere beskæftigelsesgrad end i Sverige og Norge ti år efter bosætning aktualiserer udfordringen.
- Norden specialiserer indsatserne: Næsten alle lande organiserer indsatserne til flygtninge ligesom indsatserne til andre borgere, herunder politikker for sprogundervisning, sundhedsvæsenet, uddannelsessystemet og bosætning. Men særligt de nordiske lande har veludviklede integrationsprogrammer, hvor flere politikker er rettet mod specifikke målgrupper. Fx ser man i Danmark, at der tilbydes specialiseret undervisning til flygtninge i starten, og at formålet er, at eksempelvis unge flygtninge flyttes til det ordinære uddannelsessystem på sigt.
- Arbejdsmarked, uddannelse, bosætning, sundhed og sociale forhold samtænkes: På lokalt niveau, i byer og kommuner bliver der innoveret og tænkt i sammenhængende løsninger. En helhedsorienteret koordinati-on mellem forskellige myndigheder kan løse en række udfordringer for flygtninge og frigive nye ressourcer. En sådan tilgang kræver en parallel indsats på flere politikområder og saglige vurderinger sammen med den enkelte flygtning om, hvad der er de største udfordringer og barrierer for deres arbejdsmarkedsintegration.

Nye løsninger i indsatsen til flygtninge

- Fast track-initiativer kan fremme integrationen: Flere lande tillader fast track-programmer allerede i asylfasen til langtuddannede. Norge og Sverige har programmerne 'Hurtigsporet' og 'Snabbsporet' og er de eneste lande, der ikke knytter adgang til arbejdsmarkedet sammen med, at man har opholdt sig en periode i landet. I Danmark skal asylansøgere have opholdt sig seks måneder i landet, hvilket forhaler den tidlige indsats i den beskæftigelsesrettede integration.
- Andre aktører på flygtningeområdet lokalt: Den nye situation med et lavere antal flygtninge indbyder til, at man inddrager andre aktører, herunder forskellige civilsamfundsaktører og private og offentlige samarbejder, der kan vise nye veje. Fx etablerede Amsterdam et succesfuldt samarbejde med en anden-aktør, et rekrutteringsbureau, der kendte den relevante målgruppe af flygtninge og virksomheder godt og derfor kunne skabe et mere fleksibelt og præcist jobmatch.
- Lønsubsidier kan øge virksomheders incitament og mængden af arbejdskraft: Løn- og kvalifikationsniveauet er særligt højt i Nordeuropa, hvilket kan være en adgangsbarriere på arbejdsmarkedet for flygtninge med færre kvalifikationer. Den oftest anvendte politiske løsning internationalt er lønsubsidier. I Danmark vedtog man eksempelvis en bonus til virksomheden efter seks og 12 måneders ansættelse, ligesom der er muligheder for løntilskud.

- Reduktion af andre omkostninger ved arbejdskraft for flygtninge: I Finland skal beskæftigede asylansøgere ikke betale social sikring, sundhedssikring m.m. under specielle forhold i en given periode. Det kan gøre dem mere attraktive at ansætte for arbejdsgivere eller afsætte midler beskæftigede, der kan investeres i opkvalificering. I Sverige har de en RUT/ROT-ordning, der minder om håndværkerfradraget i Danmark. Her refunderes skatten på en langt lettere måde end i Danmark, så kunden betaler en nedsat pris. Ordningen har givet særligt gode resultater inden for service-, omsorgs- og rengøringsområdet og for en relevant målgruppe af kvinder.

FLYGTNINGEINDSATSEN I TAL: EU, NORDEN OG DANMARK

De europæiske lande modtog i omegnen af 4 mio. asylansøgninger i perioden 2014-2017, hvilket er en markant stigning fra tidligere. Heraf fik 1,6. mio. personer asyl eller en anden form for beskyttelse.

På verdensplan har der ligeledes været en iøjnefaldende stigning i anerkendte flygtninge fra 11,1 mio. i 2013 til 18,5 mio. i 2017. Heraf har udviklingen i EU været fra 0,9 mio. til 2,1 mio. personer. I 2017 var der for første gang et markant fald i asylansøgere i OECD-landene efter rekordårene 2015 og 2016, hvilket bl.a. skyldes de enkelte landes politikker og aftalen mellem EU og Tyrkiet, der betyder, at illegale migranter, der kommer fra Tyrkiet til EU, bliver sendt tilbage³⁵. I Danmark kom størstedelen af asylansøgerne i 2017 fra Syrien, Marokko, Eritrea, Afghanistan og Irak. Danmark gav i 2017 cirka ligeså mange opholdstilladelser som vores nordiske naboer Norge og Finland, mens Sverige lå markant over. Danmark har en godkendelsesrate på 34 pct., hvilket er lidt lavere end de øvrige nordiske lande³⁶.

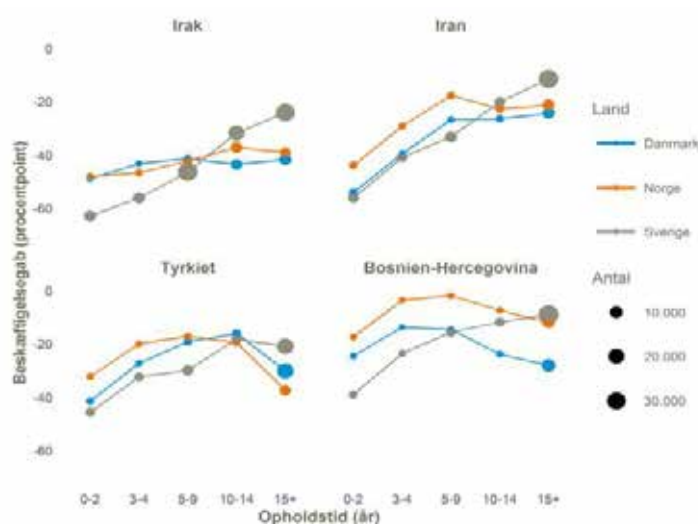
Ligesom Danmark oplever de andre EU- og OECD-lande i øjeblikket økonomisk højkonjunktur. Ledigheden falder, og flere flygtninge og andre grupper på kanten af arbejdsmarkedet kommer i job. Den økonomiske højkonjunktur skaber særlige muligheder for, at de udsatte grupper på kanten af arbejdsmarkedet i dag kommer og bliver løftet i beskæftigelse gennem en aktiv arbejdsmarkedspolitik. Samtidig opretter og tilpasser mange lande stadig nye integrationsprogrammer med fokus på sprog og udvikling af flygtnings kompetencer. Der findes ikke noget samlet billede af, hvilke konklusioner og erfaringer, der går på tværs af den viden, der allerede ligger på området, og som er relevant i en dansk kontekst. I det følgende gennemgår vi derfor de vigtigste konklusioner fra Nordic Economic Policy Review, CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training), Rambøll, Nordisk Ministerråd, DST Analyse og Dutch Department of Social Affairs and Employment.

Forbedringspotentialet er på den lange bane

En analyse fra Danmarks Statistik peger på, at man særligt i Sverige er dygtige til at mindske beskæftigelsesgabene, når opholdstiden er længere. Der er ikke nogen grupper af ikke-vestlige udlandsfødte (bortset fra Thailand), hvor Danmark har et mindre beskæftigelsesgab end Sverige og Norge.

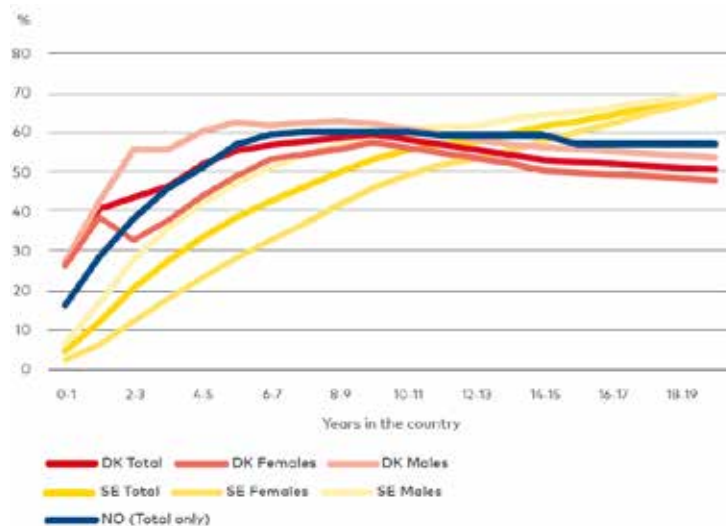
Der findes desværre ikke klare tal specifikt for flygtninge, om end en del af konklusionerne om den samlede gruppe må kunne overføres. eksempelvis, at personer fra Bosnien-Hercegovina ville have en beskæftigelsesfrekvens, der var 16 pct.-point højere, hvis Danmark klarede sig ligeså godt som Norge. For oprindelseslande som Iran, Irak og Syrien ville personer have en beskæftigelsesfrekvens, der var hhv. 8, 5, og 11 pct.-point højere, hvis Danmark klarede sig som Sverige³⁷.

En analyse fra Nordisk Ministerråd viser, at Danmark klarer sig relativt godt med at få ikke-vestlige immigranter i arbejde i de første år. Efter en årrække udjævner billedet sig dog, og fra omkring det tiende år ligger beskæftigelsesfrekvensen lavere i Danmark end i Sverige og Norge.



FIGUR 1
Beskæftigelsesgab mellem indlandsfødte og udlandsfødte, 20-64 år, 2014, DST Analyse (2016)

Kilde:



FIGUR 2
Beskæftigelsesfrekvens for ikke-vestlige immigranter og opholdstid, 2016

Kilde: Nordisk Ministerråd (2018)

Figur 1 og 2 viser ligesom flere andre kilder, at Danmark klarer sig relativt godt internationalt set, hvis man kigger på de første ti år, hvor ikke-vestlige immigranter opholder sig i landet. Det kan hænge sammen med, at det tidlige fokus på beskæftigelse ikke i tilstrækkelig grad suppleres af fokus på sprog og kompetencer, der på langt sigt kan fastholde flygtninge i arbejde. Integrationsindsatsen er skruet anderledes sammen. Samtidig peger Danmarks Statistik på, at der er strukturelle forskelle mellem det danske og svenske arbejdsmarked. Eksempelvis kan det svenske arbejdsmarked efterspørge mere ufaglært arbejdskraft, og der er en anden adgang til ydelser³⁸.

Nordic Economic Policy Review udgav i 2017 en temapublikation, der forklarede en række forskellige årsager til beskæftigelsesgab i de respektive lande. Generelt var beskæftigelsesgab markant større for kvinder, hvis de ikke fik uddannelse i værtslandet. I Danmark var der en klarere sammenhæng med de generelle økonomiske konjunkturer end i de andre lande, og der var en negativ beskæftigelseseffekt for kvinder med små børn. I Finland handlede beskæftigelsesgab i højere grad om flygtninges nationalitet, mens de i Sverige så, at socioøkonomisk baggrund og fattigdom især kunne forklare beskæftigelsesgab³⁹.

Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse, CEDEFOP, udgav i maj 2017 et kort notat, der beskriver nogle af de tiltag, der er indført i forbindelse med tilstrømningen af flygtninge og asylansøgere fra 2015. Tiltagene har fokus på træning og opkvalificering af de nytilkomne primært gennem arbejdsmarkedsuddannelser. Lande som Sverige, Tyskland og Østrig er nævnt flere gange.

³⁸ – DST Analyse (2016)

³⁹ – Nordic Economic Policy Review (2017)

I CEDEFOP's tværlæsning af de forskellige landes indsatser fremhæver de en række forskellige indsatser som afgørende for en god integration. Væsentlige elementer i integrationsindsatsen er: En tidlig indsats; kompetenceafklaring og -vejledning; samarbejde og koordinering mellem forskellige aktører; en kontinuerlig forbedring af programmer og ressourcestyring; samt bedre informationsdeling⁴⁰.

Ligeledes har Rambøll har lavet et policy brief over de nordiske landes erfaringer på tre indsatsområder: 1) virksomhedsrettede indsatser, 2) samtaler og rådgivning med fokus på job og 3) opkvalificering. Særligt løntilskud i private virksomheder har vist positive effekter⁴¹.

VIRKSOMHEDSRETTEDE INDSATSER MED FORSKELLIG TILGANG

En af forskellene mellem de nordiske landes virksomhedsrettede indsatser er, hvorvidt man går til flygtninge med en "place-and-train"-tilgang eller en "train-and-place"-tilgang – altså om man først opkvalificerer, før de møder arbejdspladsen, eller om opkvalificering skal ske, når de allerede er på arbejdspladsen. Norge og Danmark anvender primært en "train-and-place"-tilgang, mens Finland gør det modsatte. Der er endnu ikke tilstrækkeligt forskningsbelæg for at sige, hvilken metode der har den bedste effekt eller om der er en forskel.

Samtaler om job og rådgivning har små positive effekter

I Finland, Sverige og Danmark har man små, men positive effekter af samtaler og rådgivning med fokus på job. Fokus på job gør, at man tager udgangspunkt i de realistiske muligheder for job for hver enkelt borger. Det dokumenteres i nogen udstrækning, at samtalerne i jobcentre udfylder en væsentlig funktion, og som en del af den aktive arbejdsmarkedspolitik gør de det lettere for borgere at træde ind på arbejdsmarkedet. Samtidig findes der både metoder, som kommunerne kan supplere med, og tilgange, som kommunerne kan ændre for at øge effekten. I Sverige har man eksempelvis øget adgangen til ordinær ansættelse med 5,8 pct. ved at reducere sagsbehandlernes antal af sager og målrette samtalerne⁴².

Opkvalificering til arbejdsmarkedet

Opkvalificering for flygtninge drejer sig primært om efteruddannelse og aktiv arbejdsmarkedspolitik – ikke uddannelse i det ordinære uddannelsessystem. I Norge tilbydes flygtninge korte erhvervsrettede AMO-kurser, der minder om de danske AMU-kurser. Kurserne fordobler flygtninge og indvandrers sandsynlighed for at komme i arbejde måneden efter sammenlignet med andre flygtninge og indvandrere.

Kurser i sprogundervisning er en del af arbejdsmarkedsintegrationen i alle de nordiske lande, men det er i Sverige, at man har den bedste dokumentation for, at kurserne giver reel opkvalificering til arbejdsmarkedet. Således øger indvandrere, der gennemfører svenskundervisning, deres chancer for at få job med 50 pct⁴³.

I alle de skandinaviske lande indgår sprogundervisning som en del i den langsigtede integration på arbejdsmarkedet. I den seneste tid har der i Danmark været kritik af, at det ville skade integrationen, når der kom delvis brugerbetaling på danskundervisning for selvforsørgende migranter.

Sverige er det eneste af landene i analysen her, der ikke har tidsbegrænsning på, hvor længe man kan få sprogundervisning. Samtidig har man i flere af de nordiske lande arbejdet med at målrette sprogindsatsen, så den blev mere erhvervs- og brancheret med moduler, der foregår på arbejdspladsen, hvilket har vist sig at give bedre resultater end sprogundervisning alene⁴⁴.

40 – CEDEFOP (2017)

41 – Nordisk Ministerråd (2018)

42 – Nordisk Ministerråd (2018)

43 – Nordisk Ministerråd (2018)

44 – Nordisk Ministerråd (2018 og Nordregio (2017)

EN MERE HELHEDSORIENTERET TILGANG I DE NORDISKE LANDE

I grove træk kan vi se, at der de seneste år er sket markante forandringer i måden, de nordiske lande fører aktiv arbejdsmarkedspolitik for flygtninge og indvandrere på.

Dels er man gået fra en rettighedstankegang til en tankegang om, at man har pligt til at arbejde, hvis man kan. Dels har beskæftigelsessystemet indstillet sig på at se på de positive ressourcer og arbejdsmarkedskompetencer hos borgerne. De danske myndigheder er generelt gået fra at opfatte flygtninge som aktivitetsparate til jobparate, og det gør, at balancen mellem indsats med mål om beskæftigelse og mål om uddannelsesfærdigheder har forrykket sig.

Bolig, sundhed, sprog og uddannelse i ét

Dutch Department of Social Affairs and Employment peger på, at der er et stort potentiale til, at flere lande sammentænker deres arbejdsmarkedsindsats og i endnu højere grad sikrer en koordineret sagsbehandling med sociale indsats, sundhed m.m. Potentialet består i, at myndighederne i dag ikke er tilstrækkelig klar over de samlede barrierer, der hindrer flygtninges arbejdsmarkedsintegration. Danmark er ikke dårlig her – men vi kunne gøre det endnu bedre⁴⁵.

I Danmark er intentionen, at man fordeler og bosætter flygtninge efter behovene på arbejdsmarkedet samt et kommunalt kvotesystem, der bestemmer antallet af flygtninge, som hver enkelt kommune skal modtage. Når flygtninge modtages i kommunerne, så overtager kommunerne ansvaret. Her bliver det vigtigt, at kommunerne har opdateret og relevant information om behovene efter arbejdskraft. Klare jobbeskrivelser, træningsforløb og eksempler på gennemførte forløb gør det lettere for den enkelte flygtning at vælge retning⁴⁶. En vellykket bosætning og tidlig indsats afhænger dermed både af godt samarbejde mellem stat og kommune og koordination af beskæftigelse og andre sociale forhold.

Sundhed er en anden generel udfordring for indsatsen til flygtninge. Mange flygtninge lider under psykisk relaterede sygdomme, fx kan PTSD forekomme 10 gange hyppigere hos flygtninge end hos andre grupper. Flygtninge sover også dårligere og lider oftere af depression. Svenske studier viser dog, at mange af faktorerne er relaterede til socioøkonomiske forskelle, herunder arbejdsløshed⁴⁷.

I det ordinære sundhedssystem er der ikke udviklet mange særlige programmer til flygtninge. Flygtninge forventes derimod at bruge de samme tilbud som andre danskere, på trods af at de har andre udfordringer og ofte står overfor en markant sproglig barriere. Derfor kunne man indoptage flere sundhedsprogrammer i den kommunale indsats, som sandsynligvis ville give et afkast i form af bedre arbejdsmarkedstilknytning på sigt⁴⁸.

Politisk opbakning og netværk er vigtigt – for myndighederne og flygtningene

I mange europæiske lande ses uddannelse og andre udgifter til flygtninge som et trade-off i forhold til andre grupper. Her er uddannelsesprogrammer til flygtninge ofte finansielt begrænsede og udsat for politisk forandring, hvilket kan gøre det svært at udvikle og evaluere programmerne ud fra faglige frem fra politiske kriterier. En metode til at sikre offentlig opbakning er at understrege de europæiske landes demografiske udfordringer og behov for arbejdskraft og skatteborgere. Eksempelvis har Sverige officielt formuleret, at uddannelsesindsatser til flygtninge er sociale investeringer⁴⁹.

Samtidig er netværk og uformelle kanaler en vigtig indgang til store dele af arbejdsmarkedet og i særdeleshed det ufaglærte arbejdsmarked. Her findes der job, som bliver overset i statistikkerne, fordi de ikke annonceres offentligt. Netværk mellem myndigheder, flygtninge og frivillige er derfor også vigtige for den beskæftigelsesrettede integration, samtidig med at netværk mellem flygtninge – ofte indenfor samme nationalitet og sprogstamme – hyppigt giver det første job og møde med lokalsamfundet⁵⁰.

⁴⁵ – Breidahl (2017) & Dutch Department of Social Affairs and Employment (2017)

⁴⁶ – CEDEFOP (2017)

⁴⁷ – Nordregio (2017)

⁴⁸ – Dutch Department of Social Affairs and Employment (2017)

⁴⁹ – CEDEFOP (2017)

⁵⁰ – Nordregio (2017)

NYE LØSNINGER TIL EN INTEGRATION, DER KAN HOLDE

I det forudgående har vi kort beskrevet, hvilke forskelle der kan dokumenteres mellem de nordeuropæiske lande, og hvilken viden om indsatser man begynder at have tilstrækkelig evidens for virker. Imidlertid er flygtningesituationen et meget politisk emne, hvor best practice og erfaringerne dynamisk forandrer sig. Det følgende afsnit vil derfor afdække de nye initiativer og særlige indsatser som de respektive aktører bakker op om og opfatter som virkningsfulde.

På baggrund af tidligere analyser af forandringer i de nordeuropæiske landes flygtningesystemer starter vi ud med at skitsere hovedtrækkene i den politiske udvikling, der særlig pågik i 2016.

Oversigten herunder (se side 44) viser, at adgangen til arbejdsmarkedet, samt de incitamenter der kan gøre det lettere at ansætte flygtninge og rollen for arbejdsmarkedets parter, er meget forskellige fra land til land. Som udgangspunkt er arbejdsmarkedets parter oftest inde over processen for politikudvikling af den beskæftigelsesrettede integration, men der er eksempler på lande, hvor parterne i højere grad også bruges til at udbyde tilbud og rådgive forskellige aktører på flygtningeområdet.

'Hurtigt i job' er ikke altid lige hurtigt

I kontrast til Norge og Sverige skal asylansøgere i Danmark have opholdt sig seks måneder i landet, før de kan søge og tage arbejde. Det gør det sværere at komme i gang med en hurtig beskæftigelsesrettet integration og at lave fast-track-programmer for nogle målgrupper. Her har arbejdsmarkedets parter spillet en stor rolle i Norge, Sverige og Tyskland og haft stor indflydelse både på udformningen og implementeringen af de vilkår, der i dag gælder.

Danmark adskiller sig sammen med Tyskland ved at undtage flygtninge for normallønnen med ordninger som IGU'en herhjemme, der har til hensigt at gøre det lettere for flygtninge at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet. Det kan dog diskuteres, hvorvidt IGU'en reelt er en undtagelse for normalløn, da den også kan karakteriseres som et uddannelsesforløb eller som virksomhedssubsidier, idet virksomhederne modtager 20.000 kr. efter hhv. seks og 24 måneder med et IGU-forløb⁵¹.

De fleste andre lande anvender primært lønsubsidier til arbejdsgiverne og reduktion af andre omkostninger ved arbejdskraften. Reduktion af andre omkostninger som social sikring, sundhedssikring eller arbejdsmarkedspension kan gøre det mere attraktivt for virksomheder at ansætte flygtninge. Eksempelvis har de i Finland indført, at arbejdsgivere ikke skal betale social sikring og sundhedsforsikring til asylansøgere.

Andre omkostninger som fx pensionsbidrag skal først indbetales, når flygtninge når et vist beløb eller antal arbejdsdage i landet. De sænkede omkostninger kan fx geninvesteres i en uddannelses- og opkvalificeringsopsparing til beskæftigede flygtninge. Dermed kan man imødegå, at flygtninge og andre på kanten af arbejdsmarkedet ofte vil være de første, der falder fra, når økonomien og beskæftigelsen falder. Og man kan indstille sig på, at der ikke er grund til, at flygtninge skal opspare langt ud i fremtiden til pension, hvis de sandsynligvis skal repatrieres.

Udfordringen er, at det gerne skal være en midlertidig periode eller indslusning, så flygtninge ikke på længere sigt stilles dårligere som gruppe. En måde at imødekomme denne udfordring på er ved, at stat eller kommune subsidierer en statsgaranteret social sikring eller arbejdsmarkedspension i en periode. En anden metode er som i Sverige, at staten udvælger visse erhverv, hvor man giver en delvis refusion af lønomkostningerne til virksomhederne. Til forskel fra den danske virksomhedsbonus eller såkaldte boligjobordning giver det en større sikkerhed, så virksomheden kan investere langsigtet.

Sveriges håndværkerfradrag er en succes for servicefagene

I Sverige har ordningen ROT og RUT været med til at booste beskæftigelsen blandt flygtninge og ikke-vestlige indvandrerkvinder. Ordningen støtter håndværksopgaver og serviceopgaver. Med det svenske fradrag betaler kunden en nedsat pris til leverandøren, som efterfølgende får refunderet pengene af skattevæsenet. Modsat er det med det danske 'håndværkerfradrag' – Boligjob-ordningen – hvor kunden selv skal angive fradraget på årsopgørelsen. Den svenske ordning er langt mere udbredt end det danske håndværkerfradrag, og der blev i 2015 givet 20 mia. SEK til ROT-fradrag og 3,3 mia. SEK i RUT-fradrag.

DE NORDEUROPEISKE LANDES TILGANG TIL FLYGTNINGE

Land	Antal asyl-ansøgere	Mdr. før arbejdsmarkedsadgang	Incitamerter for at hyre flygtninge	Tematisk fokus	Lovændringer og forslag i 2016	Rolle for arbejdsmarkedets parter
Østrig	42.255	3	Lønsubsidier til arbejdsgiver	Uddannelse og lærepladser Hurtig adgang Informationsdeling	Øvre grænse for befolkningstilstrømning sat til 1,5 pct. af nuværende befolkning indenfor fire år. Undtagelsesdekret der kan gøre det muligt at afvise asylansøgere ved grænsen Alle flygtninge får midlertidigt asyl i 3 år, hvorefter situationen i hjemlandet undersøges Restriktioner for familiesammenføring Asylprocessen tager 15 i stedet for 6 måneder	Asylprocessen skal være færdig efter 6 måneder. Arbejdsgivere foretrækker adgang til arbejdsmarkedet uden test i områder med mangel på arbejdskraft.
Belgien	18.280	4	-	Hurtig adgang Støtte til selvstændige	Introduktion af erklæring for nytilkomne, som flygtninge skal underskrive Processen for familiesammenføring er forlænget Flygtninge kan blive i 5 år, hvorefter situationen i hjemlandet skal undersøges	Trepartsaftale om at reducere adgangstiden til arbejdsmarkedet til 4 måneder
Danmark	6.180	6	Midlertidig undtagelse for normalløn	Praktik (IGU)	Lomme penge til asylansøgere reduceres med 10 pct. Asylansøgere med penge skal selv betale for opholdet Myndigheder kan konfiskere værdier over 10.000 euro Screening af færdigheder gennemføres hurtigt for at lette integrationen	Trepartsaftale, herunder IGU, hvor en andel er blevet gjort til lovgivning Mål om at få 50 % flygtninge i arbejde
Finland	-	3-6	Reduktion af andre omkostninger ved arbejdskraft Lønsubsidier til arbejdsgiver	Lærepladser Informationsdeling Ansættelse af flygtninge	Opholdstilladelse gives ikke længere af humanitære grunde (man kan dog stadig ansøge om asyl). Staten subsidierer kommuner til at lave førskoleprogrammer til flygtningebørn Nye deportationscentre, der er mere åbne end fængsler, men med opholdsforpligtelse Forslag om begrænsninger af juridisk støtte under asylinterview	Arbejdsmarkedets parter promoverer eksisterende ordninger for lærepladser
Tyskland	745.115	3	Midlertidig undtagelse for normalløn	Uddannelse og lærepladser Informationsdeling	Accelereret asylproces, der skal kunne gennemføres i løbet af en uge, hvor asylansøgere skal være i modtagelsescentre Familiemedlemmer må ikke slutte sig til ikke-vestlige, der ikke har fået asyl Lomme penge for asylansøgere er reduceret	Fagforeningen IG Metall har introduceret et "integrationsår" til flygtninge med sprog, branchetræning og arbejds erfaring i lighed med IGU'en
Holland	20.945	6	Lønsubsidier til arbejdsgiver	-	-	Fagforeningerne er dybt splittede, fordi de ikke ønsker beskæftigelsesrettet integration på bekostning af nuværende lønmodtager- og arbejdsforhold
Norge	3.485	0	Lønsubsidier til arbejdsgiver	Informationsdeling Uddannelse Rekruttering af flygtninge	Grænsekontrol indført Strengere regler for familiesammenføring (herunder flere grunde til afvisning) Introduktion af integrationskriterier og krav for permanent opholdstilladelse Udvidelse af opholdsperiode fra 3 til 5 år før man kan søge om permanent opholdstilladelse	Involveret i at udvikle detaljerne for fast-track-programmet for højt kvalificerede migranter
Sverige	28.790	0	Reduktion af andre omkostninger v. arbejdskraft/ Lønsubside til arbejdsgiver	Hurtig adgang (fast-track initiativet)	Kommuner blev forpligtet til at tage sig af tildelte flygtninge Ret til støtte fratages, når en afgørelse om deportation træffes Midlertidige restriktioner i mulighederne for at få opholdstilladelse og midlertidig opholdstilladelse introduceres Mere restriktive rettigheder for familiesammenføring	Høj prioritet at være involveret i statslige initiativer, herunder fast-track-programmet for integration, samt ROT/ROT til håndværks- og serviceopgaver der booster beskæftigelsen blandt flygtninge/ indvandrerkvinder

I Danmark vil fradraget have en mindre samlet økonomi pga. landets mindre størrelse og antal flygtninge. Samtidig vil der forventes et positivt afkast ved at flere kommer i arbejde frem for offentlig forsørgelse. Der er dog endnu ikke regnet på de dynamiske effekter. Analyser peger på, at særligt skattefradrag på serviceydelser har positive effekter, bl.a. fordi det øger kvinders udbud af arbejdskraft markant og gør sort arbejde til hvidt arbejde. I Tyskland, Holland og Finland findes tilsvarende men mindre udbredte ordninger⁵².

Storbyerne og de lokale initiativer spiller en stor rolle

OECD viser i et nyt studie, at 90 pct. af storbyerne i landene oplever, at der er en dårlig koordination mellem dem og landets centrale regering om flygtninge og integration. Samtidig peger de på tolv politiske anbefalinger, der kan udvikle integrationsprogrammerne.

Herunder har de følgende tre pointer særlig relevans i en dansk kontekst⁵³

1. Luk den geografiske afstand imellem migranter og personer med national herkomst: Sikr lige adgang til offentlige service mellem forskellige områder, formindsk den geografiske opsplitning mellem nationaliteter og investér i offentlige områder som parker, biblioteker o.lign., der kan give indvandrere og flygtninge de samme erfaringer som borgere med national herkomst. Fx etablerede mange vuggestuer i Athen et program, der bragte migranter og borgere med national herkomst sammen.
2. Match migranternes færdigheder med det lokale jobmarked: Det bør imødegås, at migranter har større risiko for at være arbejdsløse eller at være overkvalificerede til deres job. Flere byer har haft succes med synlige databaser, at sanktionere diskrimination og at etablere stærke netværk med virksomheder og entreprenante erhvervmiljøer. Fx lod Amsterdam flygtninge springe ventelisten over i den almene (social)boligsektor og lavede en kontrakt med en anden aktør, et rekrutteringsbureau til midlertidige stillinger, der delte information om kandidaternes ambitioner og skabte mange jobmatches. Initiativet var succesfuldt, fordi aktøren var mere specialiseret og udadvendt end myndighederne. En alternativ tværgående myndighed i en dansk kontekst kunne være de Regionale Arbejdsmarkedsråd eller Regionerne.
3. Etabléér uddannelsesforløb, der kan sikre karriereudvikling: Mange steder har flygtninge ikke den samme adgang til erhvervsuddannelser. Det kan være, fordi de mangler de formelle kvalifikationer eller fordi undervisningen og praktikken foregår på dansk. Uddannelsesinstitutionerne kan gøre mere for at sikre, at der er diversitet i deres optag, og at de giver adgang til flygtninge. Mange kurser på arbejdsmarkedsuddannelserne er også på dansk og fører til de samme barrierer.

Flere indsatser for både langt- og uddannede

De flygtninge, der er kommet til Europa de seneste år, er kommet med vidt forskellige baggrunde og en vis variation i kompetencer og kvalifikationer. Det kræver en differentieret tilgang og mange forskellige indsatser.

Der findes i dag forskellige eksempler på initiativer, der håndterer den udfordring, at en mindre andel af flygtninge faktisk kommer med lange uddannelser og en klar specialisering. De kommer til landene med helt andre forudsætninger for at træde ind på arbejdsmarkedet, men møder ofte udfordringer med at omsætte deres kompetencer til det pågældende lands arbejdsmarked, finde netværk, der kan understøtte deres arbejdsmarkedstilknøytning mv. Nordregio foreslår derfor bl.a., at de nordiske lande etablerer initiativer inspireret af projekter som Science4Refugees, der er etableret af EU-Kommissionen. Initiativet skal matche flygtninge med videnskabelig baggrund med europæiske universiteter og forskningsinstitutioner⁵⁴.

Et andet initiativ med samme fokus er ReDI School of Digital Integration i Tyskland. Skolen tager udgangspunkt i, at der er stor interesse for IT, og at kodning er et universelt sprog, som flygtninge har lettere ved at lære. Skolen er internationalt anerkendt og har et netværk, der efterfølgende giver gode muligheder på IT-arbejdsmarkedet og for at klare sig i en digital tidsalder⁵⁵.

Sverige er det nordiske land, hvor den mindste andel af arbejdsmarkedet er ufaglært. Derfor har man i særlig høj grad arbejdet med at skabe nye jobs, lave start-ups og forskellige former for understøttelse af beskæftigelsen samt subsidieret beskæftigelse, der kan føre til ordinær beskæftigelse. Desuden har man tilbudt ekstra sprogundervisning til analfabeter og personer med mindre end ni års skolegang. Samtidig er der diskussion mellem staten og arbejdsformidlingen, om hvorvidt integrationsprogrammet skal udvides ud over to år for denne målgruppe⁵⁶.

52 – Skatteministeriet (juli 2017)

53 – OECD (2018b)

54 – Nordregio (2017)

55 – ReDI School of Digital Integration (set oktober 2018)

56 – Nordregio (2017)

'Snabt' igang

Mange lande har gentænkt det klare skel, der tidligere har været mellem asylansøger og flygtning ift. arbejdsmarkedsintegration, fordi behandling af asylansøgning og integration samtidig kan give en bedre og tidligere indsats. Flere internationale kortlægninger viser, at jo tidligere indsatsen til flygtninge etableres, desto bedre virker indsatserne. I Belgien kan man allerede få opkvalificering og løntilskud, imens asylansøgningen behandles⁵⁷.

"Fast tracks" – på svensk eksempelvis Snabbspåret – er betegnelsen for et program, der er målrettet et match mellem nytilkomne og sektorer, der har et stort behov for arbejdskraft. Det kan være lærere, læger, sygeplejersker og ingeniører. Programmet er en kombination af forskellige aktiviteter såsom uddannelse i det svenske sprog til professionelle sammenhæng, praktik, supplerende uddannelse og faglig færdighedsvurdering. Deltageren modtager etableringskompensation eller aktivitetsstøtte. Programmet er endnu ikke evalueret grundigt, men foreløbigt har 45 pct. af deltagerne været i job 13-15 måneder efter programmet⁵⁸.

Ligeledes har man i Norge Hurtigsporet, der retter sig mod kvalificeret arbejdskraft i brancher med mangel på arbejdskraft. Hurtigsporet supplerer introduktionsprogrammet til flygtninge, fordi introduktionsprogrammet kan være for standardiseret til flygtninge, der allerede har tilegnet sig mange kompetencer og sprogkundskaber. Tanken er, at denne gruppe af flygtninge skal have en anden mere motiverende og hurtigere vej til arbejdsmarkedet⁵⁹.

Kompetencer og kvalifikationer sat i system

Der er i de fleste Nordiske lande i dag indført metoder til tidlig kortlægning af flygtninges kompetencer, kvalifikationer og erfaringer, som er relevante for arbejdsmarkedet. I Danmark har vi eksempelvis både det elektroniske system kompetencemappen.dk, Styrelsen for Forskning og Uddannelses vurderinger af udenlandske uddannelser, og realkompetencevurderinger (RKV), der foretages efter ansøgning på et uddannelsessted.

I Norge har man gode erfaringer med et kvalifikationspas, der i en midlertidig periode godskrives, at flygtninge med videregående uddannelse har uddannelseskompetencer, som den norske styrelse for kvalitetssikring af uddannelse ellers ikke ville have godkendt. Det er nyttigt og billigt, fordi mange flygtninge har udfordringer med at få akkrediteret deres kompetencer pga. dårlige sprogkundskaber i norsk. Samme erkendelse er man kommet til i Sverige, hvor flygtninge ofte er blevet kompetencevurderet forkert og har været overkvalificerede, hvilket er blevet overset, når flygtningene har dårlige sprogfærdigheder⁶⁰.

Samtidig har man i EU skabt Det Europæiske Kvalifikationspas for flygtninge. Det er baseret på den tilgængelige dokumentation, et struktureret interview, en vurdering af flygtningens uddannelses- og kvalifikationsniveau samt informationer om erhvervs erfaring og sproglige færdigheder. Passet inkluderer tre sektioner: en vurderingsdel, en forklarende del og anbefalinger for den videre vej mod beskæftigelse. Det er kun flygtninge, der har en videregående uddannelse, som kan søge om at få et kvalifikationspas. Metoden er anvendt i Norge og Storbritannien (og er også tilgængelig i Danmark), hvor det har givet positive resultater og vist sig ganske omkostningseffektivt⁶¹. ■

57 – Dutch Department of Social Affairs and Employment (2017), CEDEFOP (2017) & Nordregio (2017)

58 – Arbejdsformidlingen (set 2018)

59 – Nordregio (2017)

60 – Nordregio (2017)

61 – Nokut (set 2018) og Uddannelses- og Forskningsministeriet (set 2018)



LITTERATUR

Agenda – DA's nyhedsbrev (2016):

Få virksomheder får jobhenvendelser fra flygtninge

<http://www.agenda.dk/2016/01/faa-faar-job-henvendelser/>

Arbetsformedlingen (set 2018):

Snabbspår – en snabbare väg in på arbetsmarknaden

<https://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Om-Arbetsformedlingen/Etablering-av-nyanlanda/Snabbspår.html>

Arbejdsmarkedsbalancen (set maj 2018)

<http://arbejdsmarkedsbalancen.dk/>

Arendt, Jacob Nielsen (juni 2018):

Sammenhængen mellem beskæftigelse og uddannelse for ikke-vestlige flygtninge og familiesammenførte

Axcelfuture (2017):

Anbefalinger, der kan styre beskæftigelsen blandt nytilkomne flygtninge og familiesammenførte <http://axcelfuture.dk/admin/resources/axcelfutureflygtningekonferenceanbefalinger1.pdf>

Berlingske Business (2016):

Få virksomheder kontaktet om job til flygtninge

<https://www.business.dk/oekonomi/faa-virksomheder-kontaktet-om-job-til-flygtninge>

Breidahl, K. N. (2017). Scandinavian exceptionalism? Civic integration and labour market activation for newly arrived immigrants. *Comparative migration studies*, 5(1), 2.

Cabi (set marts 2018):

Nydanskere og integration på arbejdsmarkedet

<http://www.cabiweb.dk/integration>

CEDEFOP (2017) Vocational education and training: Bridging refugee and employer needs

Danmarks Statistik (2016):

Flygtnings tilknytning til arbejdsmarkedet i løbet af deres første ti år i Danmark <https://www.dst.dk/da/Statistik/Analyser/visanalyse?cid=27142>

Danmarks Statistik (set maj 2018a):

RAS200: Erhvervs- og beskæftigelsesfrekvenser (ultimo november) efter område, herkomst, alder (16-64 år), køn og frekvens <http://www.statistikbanken.dk/ras200>

Danmarks Statistik (set maj 2018b):

VAN66: Opholdstilladelser (år) efter opholdstilladelsestype og statsborgerskab

<https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=VAN66&PLanguage=0&PXSID=0&w-sid=cfree>

Danmarks Statistik (set maj 2018c):

FRDK217: Nøgletal 2017: Fremskrivning af befolkningens bevægelser efter herkomst og nytillgang/bestand

<https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/SelectVarVal/Define.asp?MainTable=FRDK217&PLanguage=0&PXSID=0&w-sid=cfree>

Dansk Arbejdsgiverforening (2017):

Flygtninge skal i job og ikke parkeres på offentlig forsørgelse

http://www.da.dk/bilag/Rapport_Flygtninge%20skal%20i%20job%20og%20ikke%20parkeres%20p%E5%20offentlig%20fors%C3%B8rgelse.pdf

DR (2016):

Regeringen sparer 20 mio. på at lade flygtninge betale for transport af familiesammenførte

<https://www.dr.dk/nyheder/politik/regeringen-sparer-20-mio-paa-lade-flygtninge-betale-transport-af-familiesammenfoerte>

DST Analyse (2016):

Ikke-vestlige indvandrere på arbejdsmarkedet i Danmark, Norge og Sverige: Hvordan klarer Danmark sig?

<https://www.dst.dk/Site/Dst/Udgivelser/nyt/GetAnalyse.aspx?cid=28102>

Dutch Department of Social Affairs and Employment (2017):

Policy Innovation in Refugee Integration?

Eurofound (2016):

Approaches to the labour market integration of refugees and asylum seekers

Finansministeriet (2018):

Økonomisk analyse: Indvandreres nettobidrag til de offentlige finanser i 2015

<https://www.fm.dk/oekonomi-og-tal/oekonomisk-analyse/2018/indvandreres-nettobidrag-til-offentlige-finanser>

Finansministeriet (februar 2018):

Økonomisk analyse: Færre indvandrere fra ikke-vestlige lande på offentlig forsørgelse, figur 2 og 4

<https://www.fm.dk/oekonomi-og-tal/oekonomisk-analyse/2018/faerre-indvandrere-forsorgelse>

Foreningen Nydansker (set marts 2018):

IGU og Branchepakker

<https://www.foreningen-nydansker.dk/igu-og-branchepakker>

Industriens Fond (set oktober 2018):

Talent Management

<https://www.industriensfond.dk/TalentManagement>

Integrationsbarometer (set september 2018):

Nøgletal om flygtninge og familiesammenførte til flygtninge

<https://integrationsbarometer.dk/aktuelt>

Integrationsnet (2017a):

Temanotat: Beskæftigelse

https://issuu.com/integrationsnet/docs/besk_ftigelse_min

Integrationsnet (2017b):

Talent Management – erfaringer og best practice

https://issuu.com/integrationsnet/docs/e-bog_talent_management

Integrationsnet (set oktober 2018a):

Kommunerne vil have flygtningskompetencer afklaret på asylcentre

<http://integrationsnet.dk/nyheder/kompetenceafklaring-skal-ske-paa-asylcentre>

Integrationsnet (set oktober 2018b):

Talent Management

<http://integrationsnet.dk/projekter/afsluttede-projekter/talent-management>

Jyllandsposten (2016):

Regeringens mål: Hver anden flygtning skal i arbejde

<https://jyllands-posten.dk/politik/ECE8437424/regeringens-maal-hver-anden-flygtning-skal-i-arbejde/>

KL (maj 2018):

Kommuner styrker samarbejde med virksomheder om flygtninge

<http://www.kl.dk/Momentum/Kommuner-styrker-samarbejde-med-virksomheder-om-flygtninge-id236973/>

KL (august 2018):

Markant flere SOSU'er har ikke-vestlig baggrund

<http://www.kl.dk/Momentum/momen>

- tum2018-13-1-id239141/?n=0
- KORA (2016a):
Vejen til arbejdsmarked
<https://www.kora.dk/media/5571666/KORA-integrationweb.pdf>
- KORA (2016b):
Kommunernes integrationsindsats på beskæftigelsesområdet
<https://www.kora.dk/media/5251083/11104-kommunernes-integrationsindsats.pdf>
- KORA (2017):
Benchmarking- og effektivitetsanalyse på integrationsområdet
<https://www.kora.dk/udgivelser/udgivelse/i14592/Benchmarking--og-effektivitetsanalyse-paa-integrationsomraadet>
- LG Insight (2017):
Evalueringsprojekt af: "Projekt 500"
http://integrationsnet.dk/media/3672638/evalueringsprojekt-500_lg-insight.pdf
- Mandag Morgen (maj 2018):
Ny ph.d.: Integrationen er bedre end sit rygte i MM special nr. 21.
- Nokut (set 2018):
The Norwegian Approach to the Recognition of Refugees' Qualifications
https://www.eurashe.eu/library/modernising-phe/EURASHE_ws_refugees_Brussels_160504_pres_GUMUS-KALLEVIG.pdf
- Nordisk Ministerråd (2018):
State of the Nordic Region 2018. Immigration and integration edition
- Nordic Economic Policy Review (2017):
Labour Market Integration in the Nordic Countries
- Nordisk Ministerråd (2018):
Policy brief: Arbejdsmarkedsintegration i de nordiske lande. Indsatser der virker, når ikke-vestlige flygtninge og indvandrere kommer i job, udarbejdet af Rambøll Management.
- Nordregio (2017):
Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region A knowledge Overview i Nordregio Working Paper, 2017:8
- OCN Danmark (set marts 2018)
<https://ocn-danmark.dk/>
- OECD (2016):
Working together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Sweden
<http://doi.org/10.1787/9789264257382-en>
- OECD (2018a):
International Migration Outlook
https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook-2018_migr_outlook-2018-en#page2
- OECD (2018b):
Working together for local integration of migrants and refugees
https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/working-together-for-local-integration-of-migrants-and-refugees_9789264085350-en#page1
- Qvartz (marts 2016):
Fra flygtningestrøm til kompetencematch – 29 forslag til hvordan Danmark bliver bedre til at få asylansøgere og flygtninge i beskæftigelse
- RedI School of Digital Integration (set oktober 2018)
<https://www.redi-school.org/>
- Risgaard, Lizette og Jacob Holbraad (februar 2017):
Flygtninge-indsatsen er på vej mod succes, kommentar i Berlingske.
<https://www.b.dk/kommentarer/flygtninge-indsatsen-er-paa-vej-mod-succes>
- SIRI (2018):
Sådan får de bedste kommuner flygtningekvinder i job
- Skatteministeriet (juli 2017):
Ny analyse: Svensk boligordning målrettet serviceydelse har større effekt end dansk ordning
<http://www.skm.dk/aktuelt/nyheder/2017/juli/ny-analyse-svensk-boligordning-maalrettet-serviceydelse-har-stoerre-efekt-end-dansk-ordning>
- Uddannelses- og Forskningsministeriet (set 2018):
Europass
<https://ufm.dk/uddannelse/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/europass>
- Udlændinge- og integrationsministeriet (februar 2016):
Ny afdækning af flygtninges kompetencer
<http://uim.dk/nyheder/2016/2016-02/ny-afdækning-af-flygtninges-kompetencer>
- Udlændinge- og integrationsministeriet (juni 2017):
Startevaluering af implementering af to- og trepartsaftalerne om integration
<http://uim.dk/publikationer/startevaluering-af-implementering-af-to-og-trepartsaftalerne-om-integration>
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (set 2018):
Virksomhedsbonus ansættelse i IGU-forløb
<http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/integrationsgrunduddannelsen/virksomhedsbonus>
- Udlændinge- og Integrationsministeriet (set oktober 2018a):
Gendmelding – Pulje til etablering af lokale virksomhedsnetværk og tværkommunale samarbejder
<http://uim.dk/puljer/fordelte-puljer/pulje-til-etablering-af-lokale-virksomhedsnetvaerk-og-tvaerkommunale-samarbejder>
- Udlændinge- og integrationsministeriet (set oktober 2018b):
Nye værktøjer til vurdering af integrationsarbejdets økonomiske indsatser
<http://uim.dk/arbejdsomrader/Integration/nye-vaerktojer-til-vurdering-af-integrationsarbejdets-ekonomiske-effekter-1>
- Udlændinge- og integrationsministeriet (set oktober 2018c):
Danmark fik i 2017 det laveste antal asylansøgere i ni år
<http://uim.dk/nyheder/2018/2018-01/danmark-fik-i-2017-det-laveste-antal-asylansogere-i-ni-ar>
- Udlændinge- og Integrationsudvalget 2017-18 (maj 2018):
UUI Alm.del endeligt svar på spørgsmål 520
<http://www.ft.dk/samling/20171/almdel/uui/spm/520/svar/1485080/1887537.pdf>
- UNHCR (2018):
Overview Northern Europe
- Væksthusets forskningscenter (2017):
Sagsbehandlerens betydning for udsatte borgers jobchancer – hovedpointer
http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2017/03/Hovedpointer_BIP_Sagsbehandlerens-betydning.pdf

BILAG

OVERSICHT OVER INTERVIEWPERSONERNE				
Virksomheder	Interviewperson	Beskrivelse	Kommune	Interviewperson
De Forenede Dampvaskerier, Skovlunde	Afdelingschef	11 flygtninge i ordinær beskæftigelse, 2 i virksomhedspraktik, 2 i løntilskud og 1 i IGU	Holbæk	Strategisk leder i jobcentret
Kvickly, Stenløse	Varehuschef	5 flygtninge i virksomhedspraktik, 2 ansat i IGU	Furesø	Jobcenterchef
McDonald's	Office manager	4 restauranter, kapacitet til 5-7 forløb i hver restaurant – i praktik, løntilskud eller rotation	Lyngby-Taarbæk	Faglig koordinator
Socialministeriet	Fuldmægtig	1 i IGU	Frederiksberg	Centerleder for integration
Sørup Herregård	Hotelchef	1 i IGU og 1 flygtning ordinært ansat	Frederiksberg	Jobkonsulent
7 Eleven, København	Butikschef	5 flygtninge 15 timer/u, 70 medarbejdere	Frederiksberg	Rekrutteringspartner
			Helsingør	Områdeleder
			Ringsted	Virksomhedskonsulent

Kilde: Analyse II: Halvdelen arbejder – regeringens mål for flygtninge er nået – flygtninges arbejdsmarkedsintegration i Region Hovedstaden under lup.

**CENTRALE NØGLETAL FOR KOMMUNER I REGION HOVEDSTADEN.
DET NATIONALE INTEGRATIONSBAROMETER, 2018.**

	Visiterede flygtninge til kommunerne - Januar-maj 2018	Bestand af 18-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge omfattet af integrationsprogrammet - 1. april 2018	Antal deltagere i danskuddannelse i integrationsprogrammet, som modtager ydelse - 4. kvartal 2017	Andel jobparate 16-64-årige integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet - Juni 2018 (%)	Andel af 16-64-årige integrationsydelsesmodtagere omfattet af integrationsprogrammet i virksomhedsrettet aktivering - Juli 2018 (%)	Registrerede IGU-forløb - Juli 2016 - juli 2018	21-64-årige flygtninge og familiesammenførte til flygtninge med 3 års ophold i Danmark i lønmodtagerbeskæftigelse - 1. kvartal 2018 (%)	Andel der består danskprøve inden 5 år fra påbegyndelse - 2017 (%)
Albertslund	0	21	0	0	0	1	0	0
Allerød	2	164	108	83	33	23	58	79
Ballerup	1	101	54	81	58	7	54	73
Bornholm	4	283	233	76	29	25	64	0
Brøndby	0	17	0	0	0	0	0	0
Dragør	0	93	60	71	39	3	52	86
Egedal	1	269	177	85	48	19	44	72
Fredensborg	1	153	93	63	43	8	33	50
Frederiksberg	9	279	168	57	40	47	59	57
Frederikssund	4	251	158	87	46	13	42	40
Furesø	0	166	66	75	38	14	59	60
Gentofte	7	287	195	71	46	11	48	71
Gladsaxe	2	139	70	86	67	9	37	60
Glostrup	1	43	20	86	26	3	0	0
Gribskov	2	227	159	64	36	7	40	56
Halsnæs	2	167	77	81	25	14	52	71
Helsingør	0	281	235	80	43	24	47	75
Herlev	1	37	12	58	30	0	0	0
Hillerød	2	235	143	77	45	12	49	75
Hvidovre	0	88	35	57	42	7	52	0

